

Arbeiten in Thüringen.

Ergebnisse einer Repräsentativbefragung von
Beschäftigten in Thüringen 2013.



Befragung im Rahmen des
DGB-Index Gute Arbeit

Impressum:

Herausgeber:

Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie
Max-Reger-Straße 4-8
99096 Erfurt

oeffentlichkeitsarbeit@tmwat.thueringen.de
www.tmwat.de
www.das-ist-thueringen.de

Verfasser:

Martin Ehrlich

Mitarbeiter am Institut für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie
der Friedrich-Schiller-Universität Jena
Carl-Zeiss-Straße 2
07743 Jena

martin.ehrlich@uni-jena.de

Mai 2014

Inhalt

Vorwort	4
1 Zusammenfassung zentraler Ergebnisse	6
2 Konzeption und methodisches Vorgehen	9
3 Identifikation mit Arbeit und Betrieb	11
4 Bewertung der Beschäftigungsbedingungen	16
4.1 Einkommen	16
4.2 Beschäftigungssicherheit	20
4.3 Belastungen	23
4.3.1 Körperliche Anforderungen	23
4.3.2 Emotionale Anforderungen	27
4.3.3 Flexibilitätsanforderungen und Arbeitsintensität	30
4.4 Ressourcen	38
4.4.1 Kompetenzentwicklung und persönliche Entwicklungsperspektiven	38
4.4.2 Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	41
4.4.3 Betriebsklima und Kollegialität	45
4.4.4 Führungsqualität und Arbeitsorganisation	47
4.4.5 Betriebliche Unterstützungsleistungen	50
4.4.6 Betriebliche Interessensvertretung	53
5 Bewertung des Standortes Thüringen	57
5.1 Lebensqualität und Beschäftigungssystem	57
5.2 Bindungsfaktoren und Abwanderungsmotive	58
5.3 Entwicklungsperspektiven	60
6 Resümee: Arbeiten in Thüringen	64
6.1 Zusammenfassung der Arbeitsqualität	64
6.2 Beschäftigungsbedingungen im Vergleich zu Gesamtdeutschland	70
6.3 Schlussbetrachtung	76
Abbildungsverzeichnis	79
Tabellenverzeichnis	82
Literaturverzeichnis	83

Vorwort



Die Wirtschaft und der Arbeitsmarkt in Thüringen haben sich in den vergangenen Jahren gut entwickelt. Unsere Studie Fachkräfteperspektive 2025 zeigt, dass wir in den nächsten Jahren rund 280.000 Fach- und Arbeitskräfte benötigen. Dabei gibt es nicht nur einen Ersatzbedarf, sondern ebenfalls einen großen Erweiterungsbedarf, was auf die gestiegene Wettbewerbsfähigkeit der Thüringer Unternehmen hinweist. Der Wachstumskurs der Thüringer Wirtschaft zeigt sich dabei branchenübergreifend.

Die gestiegene Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft hat viel mit einer hohen Qualität der Produkte, einer ausgeprägten Dienstleistungsorientierung der Firmen, d.h. mit hoher Termintreue und hoher Reaktionsfähigkeit bei der Berücksichtigung von Kundenwünschen, zu tun. Flexible Spezialisierung und eine hohe Qualität der Produkte zu vernünftigen Preisen sind unbestritten Markenzeichen der Thüringer Unternehmen.

Diese Erfolgsgeschichte fußt auf den Menschen, die in Thüringen leben und arbeiten. Ob im Handel, im Handwerk, im Bausektor, in der Industrie, in der Verwaltung, im Gesundheitssektor oder in der Sozialwirtschaft, überall begegnet man in Thüringen Menschen, die sich sehr stark mit ihrer Arbeit und ihrem Betrieb identifizieren, die gerne zur Arbeit gehen, die mit ihren Kollegen und Kolleginnen im eigenen Selbstverständnis durchaus so etwas wie produktive Leistungsgemeinschaften bilden, Menschen die sich gerne weiterentwickeln und die bereit sind, zu ihrer guten Berufsausbildung zusätzliche Qualifikationen zu erwerben.

In den letzten Jahren ist es den Thüringer Unternehmen nicht nur gelungen, vorhandene Beschäftigung zu halten, sondern auch neue Arbeitsmöglichkeiten aufzubauen, sodass viele Arbeitssuchende wieder eine Beschäftigung finden konnten. Von Seiten der Politik haben wir in den letzten Jahren mit der Wirtschafts- und Arbeitsförderung sowie einer zielgerichteten Qualifizierung erwerbsloser Personen viel getan, um noch mehr Menschen die Aufnahme einer Erwerbsarbeit zu ermöglichen. Thüringen gehört heute zu den Bundesländern mit sehr guten Integrationsquoten im Beschäftigungssystem. Nicht nur die Arbeitslosigkeit insgesamt, auch die Zahlen der Langzeitarbeitslosen und der Leistungsberechtigten im SGB II sind im Freistaat stark zurückgegangen. Thüringen hat die dritthöchste Erwerbstätigenquote aller Bundesländer. Was die Quote sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung angeht, liegt Thüringen im Deutschlandvergleich inzwischen sogar auf dem ersten Platz.

Diese positive Entwicklung darf uns aber nicht dazu verleiten, sich auf den erreichten Fortschritten auszuruhen. Unseren Strategieansatz „Thüringen braucht dich“ werden wir deshalb verstetigen, denn zur Deckung des Fachkräftebedarfs sind wir auf die Erschließung aller Beschäftigungspotentiale angewiesen; zukünftig auch immer mehr auf die, die gegenwärtig noch nicht in Thüringen leben und noch nicht in Thüringen arbeiten. Deshalb freuen wir uns darüber, dass sehr viele Menschen wieder nach Thüringen zurückkehren und auch diese Rückkehrer – erstmals wieder seit 1996 – zu einem positiven Wanderungssaldo im Jahr 2013 beigetragen haben.

Wir wollen Menschen, die in Thüringen einer Ausbildung oder einem Studium nachgehen, im Freistaat behalten und wir wollen diejenigen, die hier arbeiten, nicht an andere Regionen Deutschlands verlieren. Bei qualifizierten Fachkräften wollen wir mehr dafür werben, nach Thüringen zu kommen. Mit dem Erreichten wollen wir uns aber nicht zufrieden geben; deshalb wollen wir in Zukunft noch interessanter für Investoren werden. Der Aufbau von Beschäftigung ist für uns der bewährteste Weg, um den Menschen, die in Thüringen leben, eine sichere Perspektive zu geben.

Wir wollen aber auch um Fachkräfte werben. Und dafür brauchen wir gute Arbeits- und Entlohnungsbedingungen. Niedriglohnstrategien sind standortschädlich! Deshalb knüpfen wir die Bewilligung von Förderanträgen in unserer neuen Wirtschaftsförderungspolitik immer stärker auch an Kriterien auskömmlicher Löhne und weiterer Sozialindikatoren. Denn wir brauchen eine gute Qualifikationskultur, wir brauchen – gerade angesichts alternder Belegschaften – ein betriebliches Gesundheitsmanagement und eine Kultur der Arbeit, die nicht auf Verschleiß beruht, sondern auf die Absicherung nachhaltiger Beschäftigungsfähigkeit. Also geht es um das, was man als „Gute Arbeit“ bezeichnet, ein Begriff,

der sich für zukunftsfähige, leistungsstimulierende und arbeitnehmerorientierte Arbeitswelten inzwischen fest etabliert hat.

Die vorliegende Studie untersucht, wie Erwerbsarbeit in Thüringen ausgestaltet ist. Sie belegt, dass die Thüringer fleißige Menschen sind, für die Arbeit ein zentraler Lebensinhalt ist. Teamorientierung und Kollegialität werden besonders groß geschrieben. Darüber hinaus zeigt die Studie aber auch, dass Thüringen nicht nur in Sachen Lohnniveau noch Nachholbedarf hat. Insgesamt besteht erhebliches Modernisierungspotential insbesondere bei der Berücksichtigung von Arbeitnehmerinteressen, bei der Tarifbindung und der Etablierung von Betriebsräten. Dass Thüringen zwischen 2009 und 2012 den stärksten Lohnzuwachs aller Bundesländer verzeichnet – in diesem Zeitraum stiegen die hiesigen Löhne um 12,1% – ist erfreulich. Es soll alle die ermutigen, die als Betriebsräte und Tarifpartner dafür sorgen, dass wir mehr kollektivvertragliche Regulierungen der Arbeitsbedingungen durchsetzen.

Die Befunde helfen, den Handlungsbedarf genauer zu identifizieren. Die Ergebnisse können damit auch Ausgangspunkt für Diskussionen um die Frage werden, wie die Arbeitswelt gemeinsam mit Unternehmen und Arbeitnehmern gestaltet werden soll. Und letztlich geht es auch um die Frage, wie wollen wir in Thüringen Arbeit und Leben miteinander verbinden.

Wir bedanken uns herzlich bei den Verantwortlichen des DGB und vor allem bei den Kollegen des Soziologischen Instituts der Friedrich-Schiller-Universität Jena, welche die Auswertung der Daten vorgenommen haben.

Als Verantwortliche für die Thüringer Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik werden wir auch in Zukunft alles daran setzen, dass Thüringen sich weiter positiv entwickelt. Dabei sind die erzielten Fortschritte unser Antrieb, um noch besser zu werden!

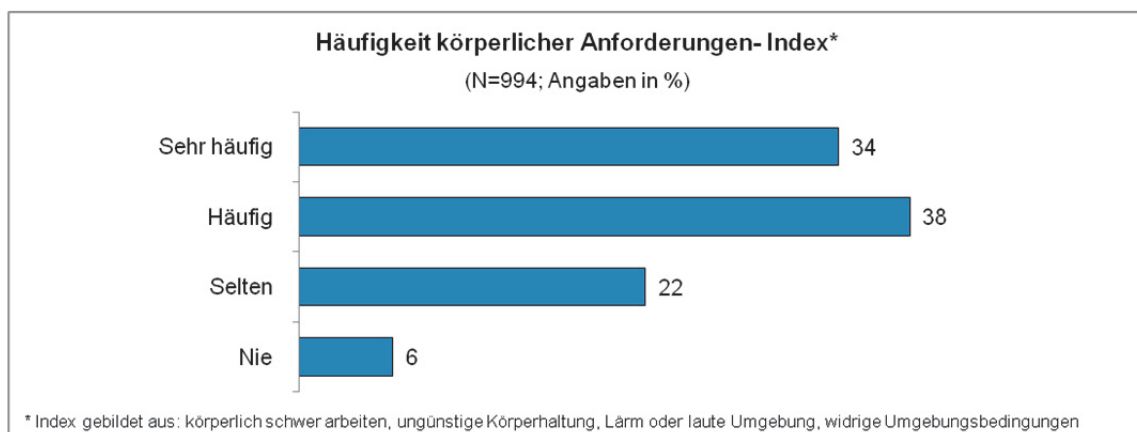
Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen der Studie und hoffe, Sie mögen viele Argumente für eine Debatte um die Zukunft der Arbeit in Thüringen gewinnen!



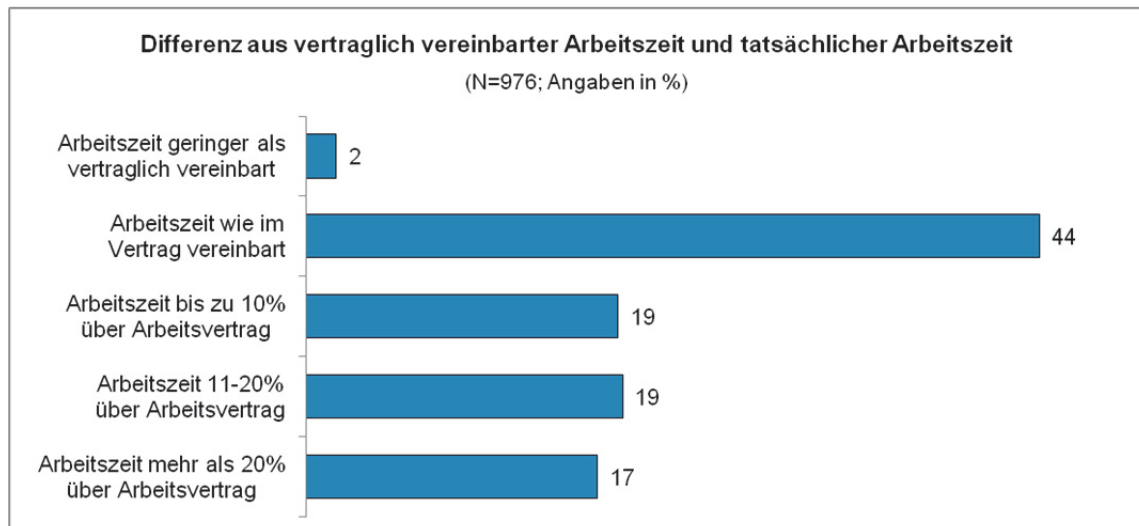
Ihr Uwe Höhn

1 Zusammenfassung zentraler Ergebnisse

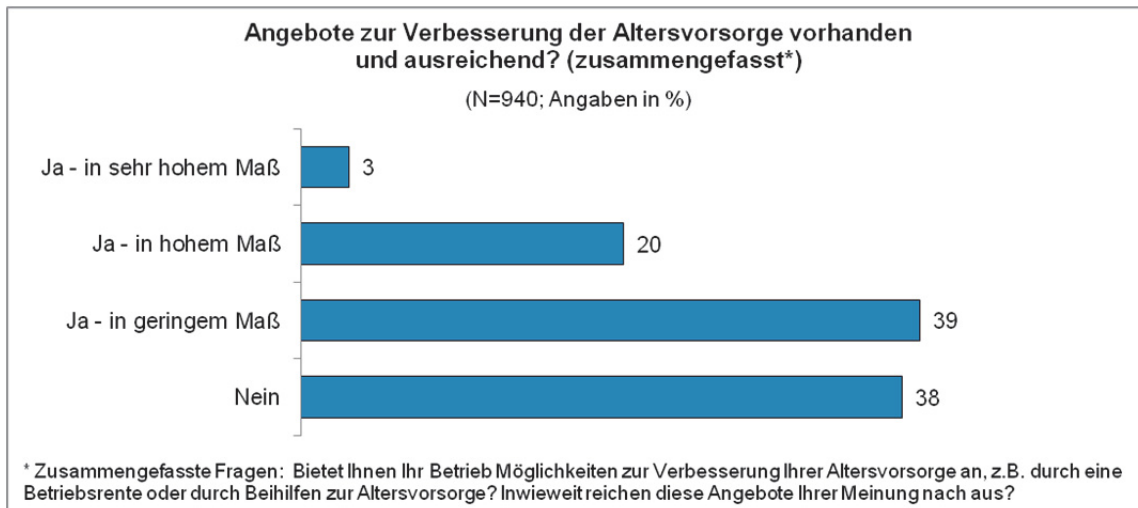
- *Hohe Identifikation mit dem eigenen Betrieb:* Die große Mehrheit der Thüringer identifiziert sich stark (44%) oder sehr stark (34%) mit dem Betrieb, in dem sie gegenwärtig arbeiten. Der Identifikationsgrad steigt dabei umso mehr, je eher die Beschäftigten die Möglichkeit haben, eigene Ideen in den Betriebsablauf einzubringen. Das Gefühl der Wertschätzung geleisteter Arbeit verstärkt diesen Effekt zusätzlich. Die hohe Bindung an den Betrieb drückt sich auch darin aus, dass nur 29% der Befragten den Arbeitgeber wechseln würden, wenn dazu die Möglichkeit bestünde.
- *Lohnniveau reicht oft nicht aus:* Etwa die Hälfte der Thüringer erhält ein monatliches Bruttoentgelt zwischen 800 und 2.000 €. Das im Bundesvergleich niedrige Lohnniveau findet seinen Niederschlag darin, dass nur etwas mehr als die Hälfte der Befragten angibt, das Einkommen reiche gut (42%) oder sehr gut (12%) zum Leben. Für 35% hingegen reicht das Einkommen nur gerade so aus und 12% der Befragten geben an, ihr Einkommen würde nicht ausreichen.
- *Positiver Einfluss betrieblicher Interessenvertretungen:* Während mehr als die Hälfte (55%) der Beschäftigten mit einem Betriebsrat, Personalrat oder einer Mitarbeitervertretung in hohem oder sehr hohem Maße mit der Entlohnung zufrieden sind, beträgt der Anteil in Unternehmen ohne Interessensvertretung lediglich 28%. Daneben zeigt sich, dass mit steigender Unternehmensgröße die Zufriedenheit mit dem Arbeitsentgelt steigt. 56% der Befragten arbeiten in einem Unternehmen mit einer betrieblichen Interessenvertretung. Dort wo es bereits Interessenvertretungen gibt, werden diese nur in 10% der Fälle als nicht wichtig (5%) oder gar nicht wichtig (5%) betrachtet. Beschäftigte ohne betriebliche Interessenvertretung wünschen sich in etwa 50% der Fälle die Einrichtung einer solchen.
- *Arbeitsplatzsicherheit:* Immerhin jeder fünfte Arbeitnehmer macht sich Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz und empfindet dies – nachvollziehbarerweise – als sehr belastend. Die große Mehrheit der Thüringer sorgt sich inzwischen hingegen selten (31%) oder nie (48%) um den Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses. Mit steigendem Alter nimmt die Sorge um den Arbeitsplatz geringfügig zu, das gleiche gilt, je geringer die Qualifikation der befragten Person ausfällt.
- *Weite Verbreitung körperlicher Belastungen:* Rund ein Drittel der Thüringer Erwerbstätigen sind sehr häufig (34%) bzw. häufig (38%) körperlichen Anforderungen ausgesetzt. Männer sind deutlich häufiger (43%) als Frauen (25%) von einem belastenden Arbeitsumfeld betroffen. Der subjektive Belastungsgrad sinkt dabei aber signifikant, wenn das Unternehmen, in welchem ein Beschäftigter arbeitet, ausreichende Angebote zur Gesundheitsförderung vorhält. Gerade in Betrieben, die einen hohen Anteil an Arbeiten in ungünstiger Körperhaltung voraussetzen, ist dies ein wesentlicher Beitrag zur Fachkräftesicherung älterer Beschäftigter. Gleichzeitig ist auch in diesem Bereich der positive Einfluss einer betrieblichen Interessenvertretung feststellbar.



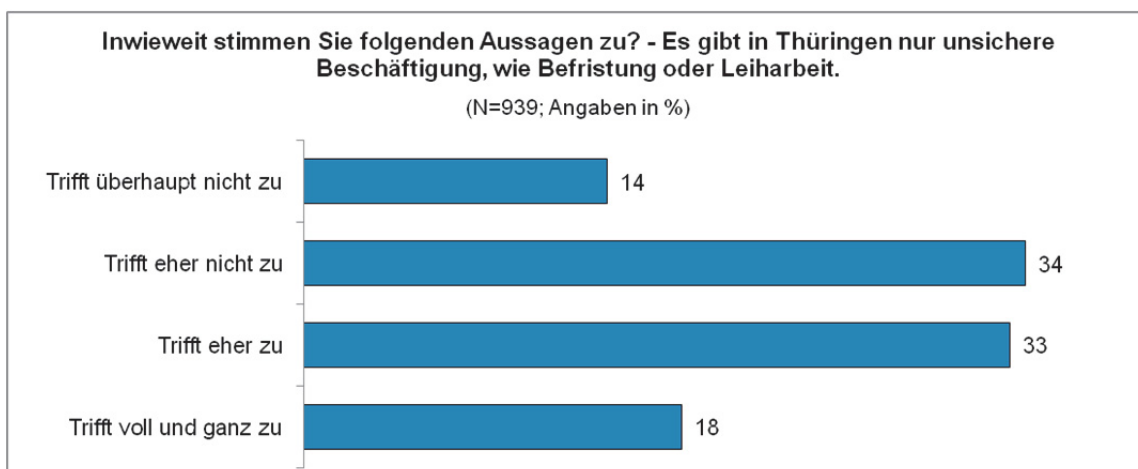
- **Zunehmende Verdrängung des Normalarbeitsverhältnisses:** Das traditionelle Normalarbeitsverhältnis mit einer regulären Arbeitszeit zwischen 9 und 17 Uhr ist rückläufig. 38% der Thüringer Beschäftigten arbeiten im Schichtdienst. Auch Wochenendarbeit betrifft mehr als zwei Drittel der Beschäftigten. Diese Kenngrößen untermauern, dass die Thüringer bereit sind, für ihre Arbeit einen hohen Arbeitseinsatz zu erbringen. Dies drückt sich auch darin aus, dass mehr als 50% der Beschäftigten mehr Arbeit leisten, als vertraglich vereinbart ist.



- **Erwerbsarbeit ermöglicht persönliche Weiterentwicklung:** Die Mehrheit der hiesigen Beschäftigten arbeitet in einem Beruf, der es ihnen ermöglicht, ihr Wissen und Können in hohem (51%) bzw. sehr hohem (12%) Maße weiterzuentwickeln. Verbesserungsmöglichkeiten ergeben sich aber im Bereich der betrieblichen Weiterbildung: 29% der Befragten haben nur in geringem Maße, 23% gar keinen Zugang zu Schulungen, Fortbildungen und Seminaren. Gleichwohl ergibt sich für knapp die Hälfte der Beschäftigten die Möglichkeit, sich angemessen fortzubilden. Betriebliche Weiterbildungen sind umso wahrscheinlicher, je größer das Unternehmen ist, in dem ein Arbeitnehmer beschäftigt ist. Für kleine Unternehmen sind Weiterbildungen – relativ betrachtet – mit einem größeren Organisationsaufwand verbunden. Die kleinteilige Wirtschaftsstruktur des Freistaates ist damit ein wesentliches Erklärungsmoment für die ambivalenten Befunde in diesem Bereich.
- **Überwiegend gutes Betriebsklima:** Die große Mehrzahl der Befragten kann in hohem (58%) oder sehr hohem (27%) Maße auf die Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen zählen. Dies drückt sich auch darin aus, dass 46% der Thüringer in Betrieben arbeiten, welche die Kollegialität in hohem Maße fördern. Bemerkenswert ist dabei, dass die Zufriedenheit steigt, je kleiner der Betrieb ist, in dem eine Person beschäftigt ist. In großen Unternehmen kann dies aber durch eine betriebliche Interessenvertretung kompensiert werden.
- **Ausgeprägte Wertschätzung durch Vorgesetzte:** Die große Mehrzahl der Thüringer Arbeitnehmer berichtet, dass ihre Vorgesetzten ihnen in hohem (48%) oder sehr hohem (37%) Maße Wertschätzung für ihre Arbeit entgegenbringen. Nur 8% monieren, dass ihnen keine Wertschätzung durch Vorgesetzte zuteilwird.
- **Betriebliche Unterstützungsleistungen sind ausbaufähig:** Ein hoher Anteil der Beschäftigten profitiert bisher nicht von betrieblichen Unterstützungsleistungen, wie etwa Kinderbetriebszuschüssen oder Fahrtkostenzuschüssen. 62% der Befragten haben gar keinen Zugang zu solchen Leistungen, für 20% trifft dies nur in geringem Maße zu. Gerade der Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung sollte unter den Vorzeichen des demografischen Wandels dringend ausgebaut werden. Betriebliche Unterstützungsangebote fehlen vor allem in kleinen Unternehmen, weil für diese die Vorhaltung entsprechender Angebote in Relation zu großen Arbeitgebern mit einem erheblichen Mehraufwand verbunden ist.



- *Thüringen ist ein lebenswertes Bundesland:* Die Befragten identifizieren sich in hohem Maße mit ihrem Bundesland. Auf die Frage, ob Thüringen ein lebenswertes Bundesland ist, geben 62% an, dass dies aus ihrer Sicht „voll und ganz“ zutrifft, weitere 32% stimmen „eher“ zu.
- *Thüringen ist ein ambivalenter Standort für Arbeitnehmer:* Im Bereich der Arbeitsbedingungen lässt sich eine Spaltung feststellen: während weniger als 50% der Teilnehmer angeben, Thüringen sei eher kein (35%) bzw. kein (8%) guter Standort für Arbeitnehmer, wird diese Sicht von 57% nicht geteilt. Größter Negativpunkt für die Beschäftigten ist die Entlohnungsstruktur des Bundeslandes.



- *Positive Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt werden allmählich wahrgenommen:* Immerhin fast die Hälfte der Befragten (45%) sind der Ansicht, dass sich die Beschäftigungssituation in letzter Zeit spürbar verbessert hätte. Für die meisten hat sich aus dem Blick ihrer eigenen Erfahrungen aber wenig verändert. Positiv hervorzuheben ist die Tatsache, dass ein Großteil der Befragten die zukünftige Lage der Arbeitnehmer optimistisch (32%) oder wenigstens gleichbleibend (44%) sieht.

2 Konzeption und methodisches Vorgehen

Seit 2007 befragen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften jährlich Beschäftigte zu deren Arbeits- und Entlohnungsbedingungen. Im Jahr 2013 umfasste die repräsentative, in einer bundesweiten Erhebung gezogene, Stichprobe 5.793 Erwerbstätige. Mit dem Ziel belastbare Aussagen über die Arbeitsbedingungen im Freistaat Thüringen zu treffen, hat das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie ein sogenanntes Oversampling finanziert. Insgesamt wurden im Rahmen der 2013 durchgeführten DGB Erhebung 1.003 Beschäftigte aus Thüringen zur Qualität ihrer Arbeitsbedingungen befragt. Die Stichprobe wurde so gewichtet, dass sie in wesentlichen Merkmalen der Grundgesamtheit entspricht (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Übersicht über das Sample

	Sample DGB-Index	Beschäftigte in Thüringen (31.12.2012)
Geschlecht		
Männer	51%	52%
Frauen	49%	48%
Alter		
15-35 Jahre	30%	30%
36-55 Jahre	54%	51%
56-64 Jahre	15%	19%
Ausbildungsabschluss		
Keine Ausbildung	3%	?
In Berufsausbildung / Schule / Studium	4%	?
Lehre / Berufsfachschule	62%	?
Meister- / Techniker- Fachschulausbildung	15%	?
(Fach-)Hochschulbildung	15%	?
Wirtschaftsabschnitte		
Verarbeitendes Gewerbe	23%	24%
Baugewerbe	9%	8%
Handel, Verkehr, Gastgewerbe	19%	20%
Freiberufliche, wissenschaftliche, technische Dienstleistungen; sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	8%	11%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	9%	7%
Erziehung und Unterricht	7%	5%
Gesundheits- und Sozialwesen	14%	12%

Das umfangreiche Fragebogeninstrument des DGB wurde im Rahmen des Oversamplings um einige zusätzliche Fragen zur Bewertung des Standortes sowie der Entwicklung des Thüringer Arbeitsmarktes ergänzt. Bei der Auswertung der Befragungsergebnisse wird zwischen den Kategorien Einkommen und Beschäftigungssicherheit sowie zwischen Belastungen und Ressourcen unterschieden. Unter Belastungen werden körperliche und emotionale Anforderungen sowie Flexibilitätsanforderungen und die Arbeitsintensität gefasst. Unter dem Begriff Ressourcen sind die Unterpunkte Persönliche Entwicklungsperspektiven, Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, Betriebsklima und Kollegialität,

Führungsqualität und Arbeitsorganisation, Betriebliche Unterstützungsleistungen und Betriebliche Interessensvertretung subsummiert. Jeder Teilaspekt beinhaltet eine Reihe an Fragen zur Arbeitsqualität, wobei die Benennung der Teilaspekte sowie die entsprechende Zuordnung der Fragen nur geringfügig vom DGB-Instrumentarium abweichen.

Eine zentrale Grundlage des DGB-Index Gute Arbeit ist die Kombination von Angaben zu Belastung und Beanspruchung der Beschäftigten. In einem ersten Schritt wird jeweils die Häufigkeit bzw. die Intensität von Belastungen oder Ressourcen abgefragt. In einem zweiten Schritt wird der Grad der hieraus resultierenden Beanspruchung ermittelt. Die Idee dahinter ist, dass beispielsweise auch selten gestellte Arbeitsanforderungen aus Sicht der Beschäftigten eine große Belastung bzw. Beeinträchtigung darstellen können (und umgekehrt). In der vorliegenden Auswertung wird der Fokus auf die Dimension der Häufigkeit bzw. Intensität von Belastungen oder Ressourcen gelegt. Der Grad der damit einhergehenden Beeinträchtigung wird jeweils in einem kurzen Abschnitt zusammengefasst. Jedes Kapitel beginnt mit einem Überblick über die Befragungsergebnisse aller Beschäftigten. Im Anschluss folgen Ausführungen zu soziodemografischen sowie zu betrieblichen und branchenspezifischen Unterschieden. Innerhalb der benannten Teilaspekte wird dabei systematisch zwischen Geschlecht, Alter und Ausbildungsabschluss sowie zwischen Wirtschaftsabschnitt, Unternehmensgröße und Vorhandensein einer Interessensvertretung unterschieden.

3 Identifikation mit Arbeit und Betrieb

Die große Mehrzahl der befragten Thüringer Erwerbstätigen identifiziert sich in hohem (53%) oder sogar sehr hohem Maße (32%) mit ihrer Arbeit (vgl. Abb. 1). Dies verwundert nicht, gilt doch Erwerbsarbeit nach wie vor als zentraler Mechanismus sozialer Integration und Identitätsbildung. Darüber hinaus haben viele Beschäftigte den Eindruck, mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. Die große Mehrheit der Befragten geht in hohem (52%) oder sehr hohem Maße (20%) von einem gesellschaftsrelevanten Beitrag der eigenen Tätigkeit aus (vgl. Abb. 2).

Abb. 1

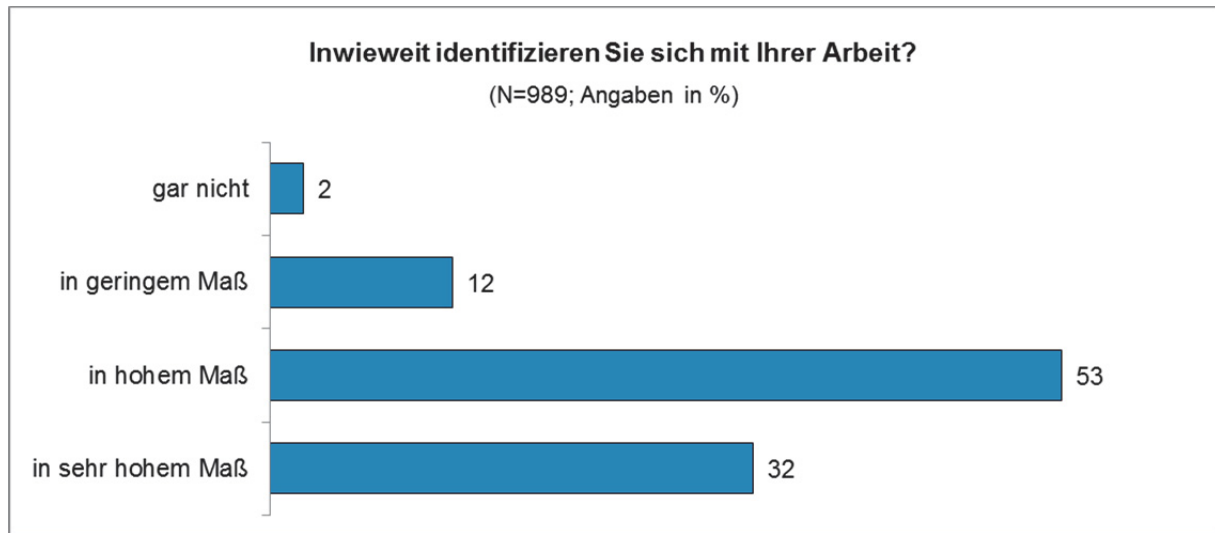
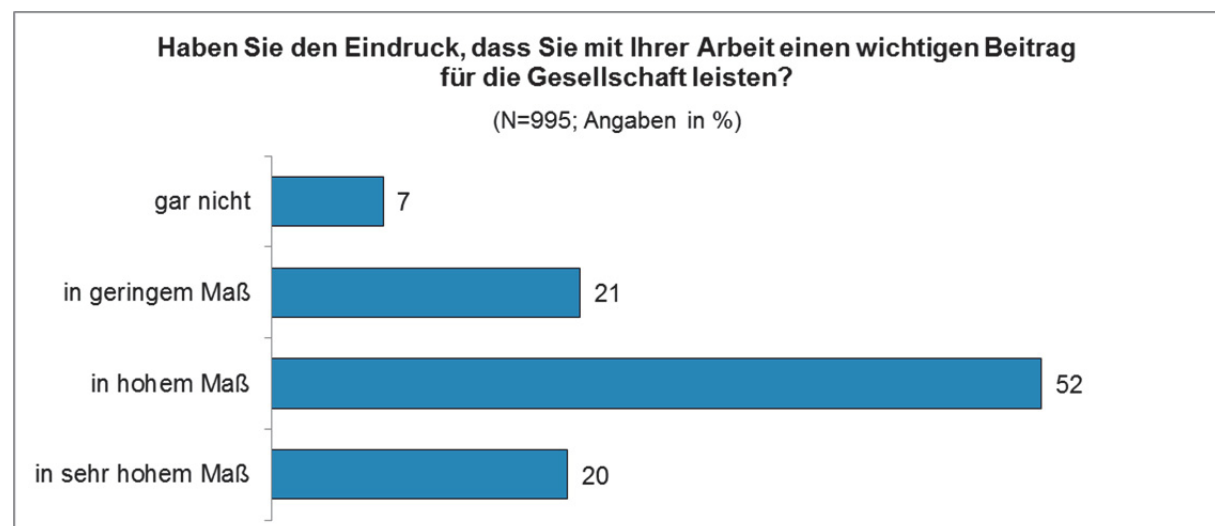


Abb. 2



Die hohe Identifikation mit der beruflichen Tätigkeit geht Hand in Hand mit einer starken Orientierung auf den aktuellen Betrieb. Etwa drei Viertel der Beschäftigten identifizieren sich sehr stark (34%) oder zumindest eher stark (44%) mit der Einrichtung oder dem Unternehmen in dem sie momentan tätig sind (vgl. Abb. 3). Dabei hat kaum ein Befragter Zweifel an der eigenen Produktivität: 90% sind der Ansicht, dass sie durch ihre Arbeit in hohem (65%) oder sogar sehr hohem Maße (25%) einen wichtigen Beitrag für ihren Betrieb leisten.

Abb. 3

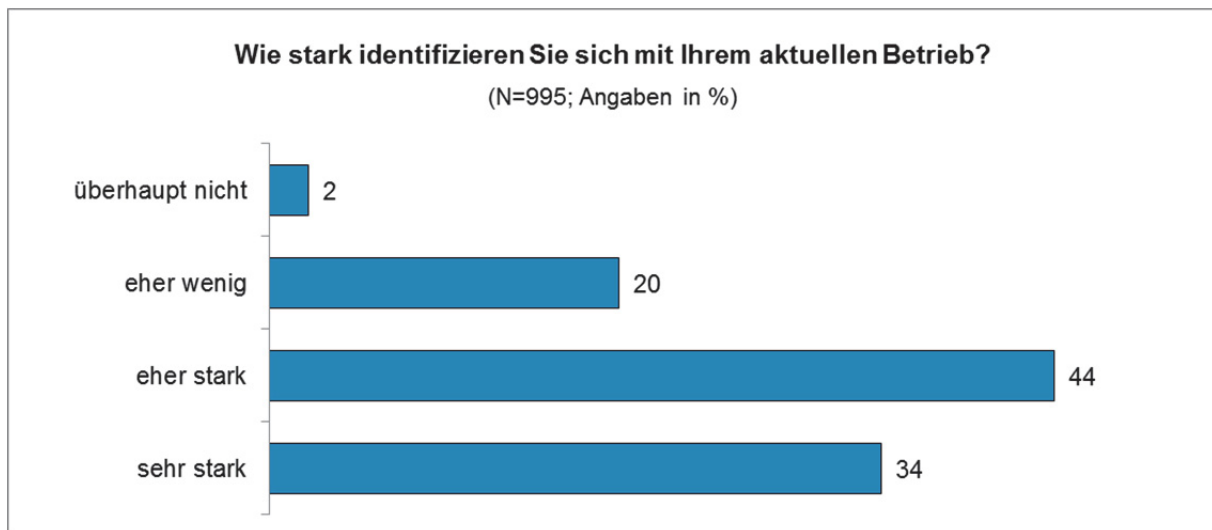
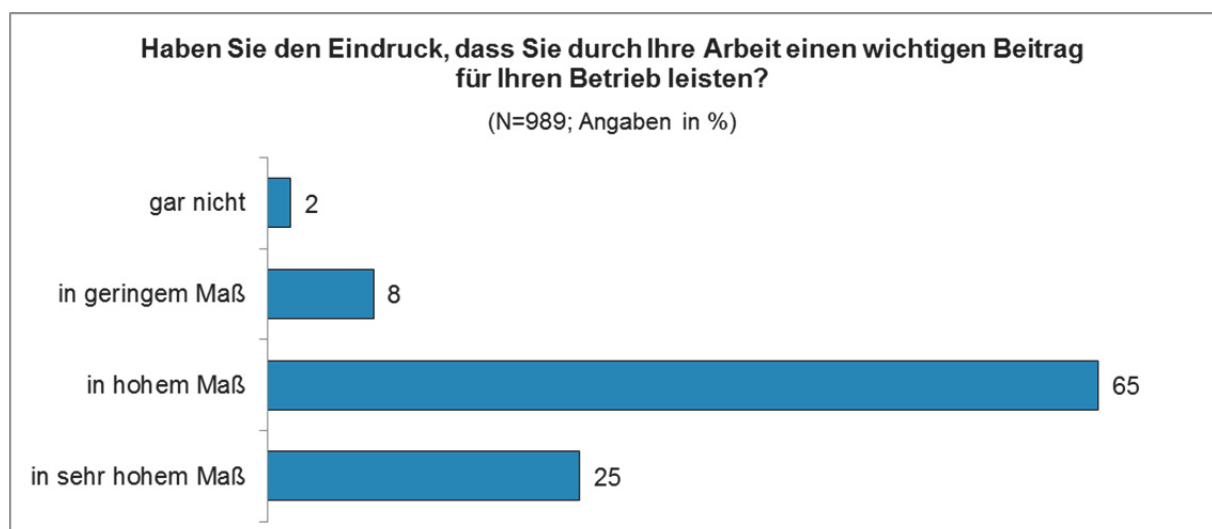
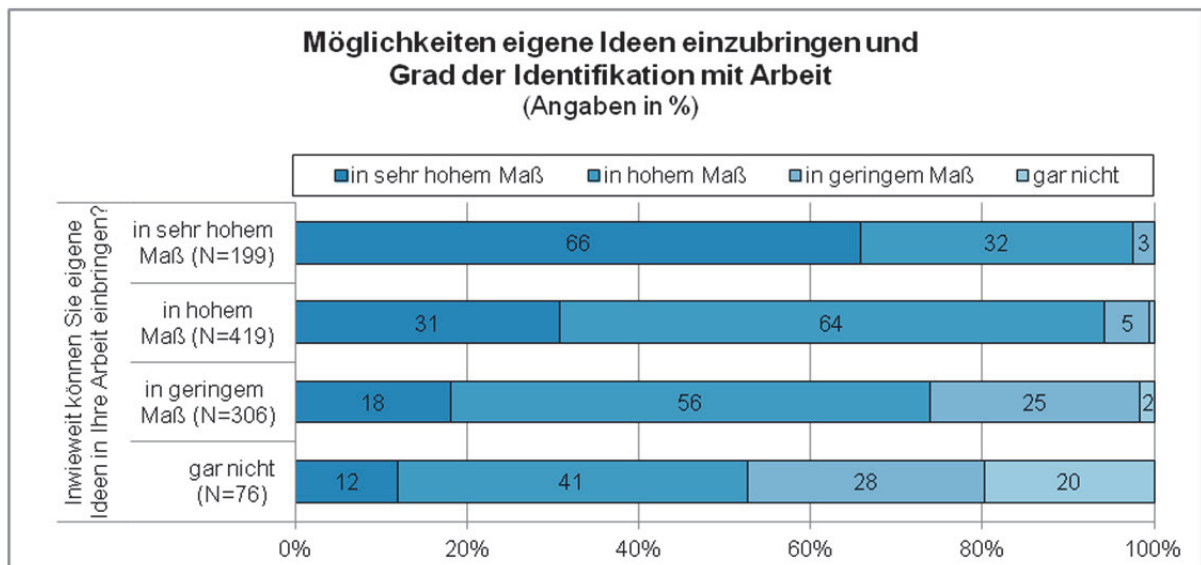


Abb. 4



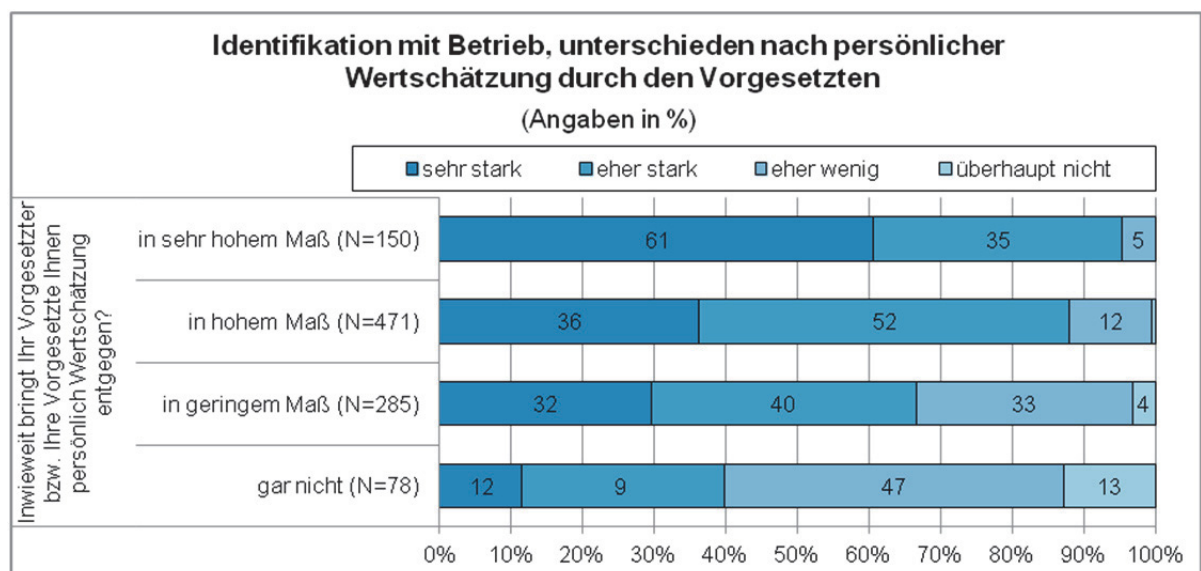
Die hohe Identifikation mit Arbeit und Betrieb trifft auf männliche wie auch weibliche Beschäftigte gleichermaßen zu. Auch zwischen verschiedenen Altersgruppen und Bildungsgraden sind die Unterschiede eher gradueller Natur: im Alter nimmt die Identifikation mit dem aktuellen Unternehmen zu, wobei dieser Umstand vor allem auf die steigende Dauer der Betriebszugehörigkeit zurückzuführen ist. Beschäftigte mit einer beruflichen Ausbildung identifizieren sich stärker als Akademiker mit der eigenen Arbeit, allerdings ist die Bindung an das eigene Unternehmen vergleichsweise geringer. Nähert man sich der Frage nach den positiven oder negativen Einflüssen auf die Identifikation mit Erwerbsarbeit mit Hilfe einer Regressionsanalyse – ein statistisches Verfahren, welches es ermöglicht, Beziehungen zwischen (einer abhängigen und mehreren unabhängigen) Variablen festzustellen – so sticht eine Frage als erklärende Variable hervor: je mehr es den Beschäftigten möglich ist, eigene Ideen einzubringen, desto höher ist die Identifikation mit der Betätigung. Unter den Beschäftigten, die in sehr hohem Maße eigene Ideen einbringen können, identifizieren sich zwei Drittel in sehr hohem Maße mit der eigenen Arbeit (vgl. Abb. 5).

Abb. 5



Partizipationsmöglichkeiten erhöhen nicht nur die Identifikation mit der eigenen Tätigkeit, sondern erklären auch einen Teil der Varianz bezüglich der Frage nach der Bindung an das eigene Unternehmen. Darüber hinaus kann die Identifikation mit dem Betrieb vor allem durch den Grad an Aufstiegschancen, das Betriebsklima und die persönliche Wertschätzung, die den Beschäftigten durch den Vorgesetzten entgegengebracht wird, erklärt werden. Kreuztabelliert man die Frage nach der Identifikation mit dem Betrieb mit der Frage nach der Wertschätzung durch den Vorgesetzten, so zeigt sich die hohe Bedeutung der Anerkennungsdimension für die Bindung an das Unternehmen. Unter den Beschäftigten, die in sehr hohem Maße persönliche Anerkennung erfahren, identifizieren sich 61% in sehr hohem Maße mit dem eigenen Betrieb. Diejenigen Beschäftigten, die keine persönliche Wertschätzung erhalten, fühlen sich in der Mehrzahl auch nicht dem Betrieb verbunden (vgl. Abb. 6).

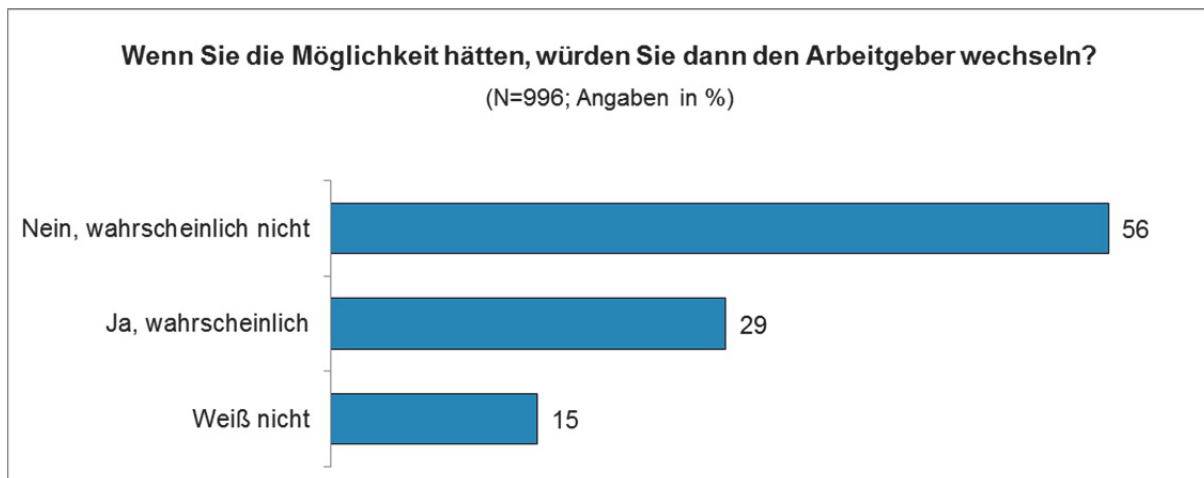
Abb. 6



Die hohe Identifikation mit dem eigenen Betrieb trägt dazu bei, dass die Mehrheit der Beschäftigten ihren Arbeitsplatz auch dann nicht wechseln würde, wenn dazu die Möglichkeit bestünde (vgl. Abb. 7). Eine vergleichsweise hohe Bereitschaft zum Wechsel des Arbeitsplatzes besteht aber bei Beschäftigten, die über keine betriebliche Interessensvertretung verfügen. Hier sehen nur 45% der Befragten eher keinen Grund, den Arbeitgeber zu wechseln. Relativ hoch ist die Wechselbereitschaft im Ver-

beitenden Gewerbe und im Handel. In beiden Branchen würden rund 40% der befragten Beschäftigten den Arbeitgeber wechseln, sofern die Möglichkeit bestünde.

Abb. 7



Setzt man die Wechselbereitschaft mit der subjektiv empfundenen Arbeitsplatzsicherheit in Beziehung, erhält man eine, bereits in anderen Befragungen erprobte, Beschäftigtentypologie (vgl. Tabelle 2 und Tabelle 3: Arbeitsplatzsicherheit und Wechselbereitschaft – Eine Beschäftigtentypologie). Die kleinste Beschäftigtengruppe (7%) ist als „passive Bleiber“ charakterisiert. Dies sind Beschäftigte, die ihren Status als unsicher empfinden, die sich aber aufgrund eines erhöhten Alters oder mangelnder Alternativen auf dem Arbeitsmarkt keinen Unternehmenswechsel vorstellen können. Die größte Beschäftigtengruppe (50%) bilden die „Sicher Loyalen“, mit einem sicheren Arbeitsplatz und einer geringen Wechselbereitschaft. Etwa jeder siebte Befragte (13%) kann der Gruppe der „Unsicher Wechselbereiten“ zugeordnet werden. Diese empfindet den Beschäftigungsstatus als unsicher und schließt auch einen Betriebswechsel nicht aus. Gleiches gilt für die Gruppe der „Kritischen Optionisten“ (30%) mit dem Unterschied, dass die Arbeitsplatzsicherheit hoch ist.

Tabelle 2: Empfundene Arbeitsplatzsicherheit in Abhängigkeit von der Wechselbereitschaft

		Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen machen, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren?			
		sehr häufig	oft	selten	nie
Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?	Ja, wahrscheinlich	4%	5%	8%	11%
	Weiß nicht	2%	2%	6%	5%
	Nein, wahrscheinlich nicht	2%	5%	17%	33%

Tabelle 3: Arbeitsplatzsicherheit und Wechselbereitschaft – Eine Beschäftigtentypologie

„Unsichere Wechselbereite“ 13% (N=166)	„Kritische Optionisten“ 30% (N=296)
„Passive Bleiber“ 7% (N=69)	„Sichere Loyale“ 50% (N=493)

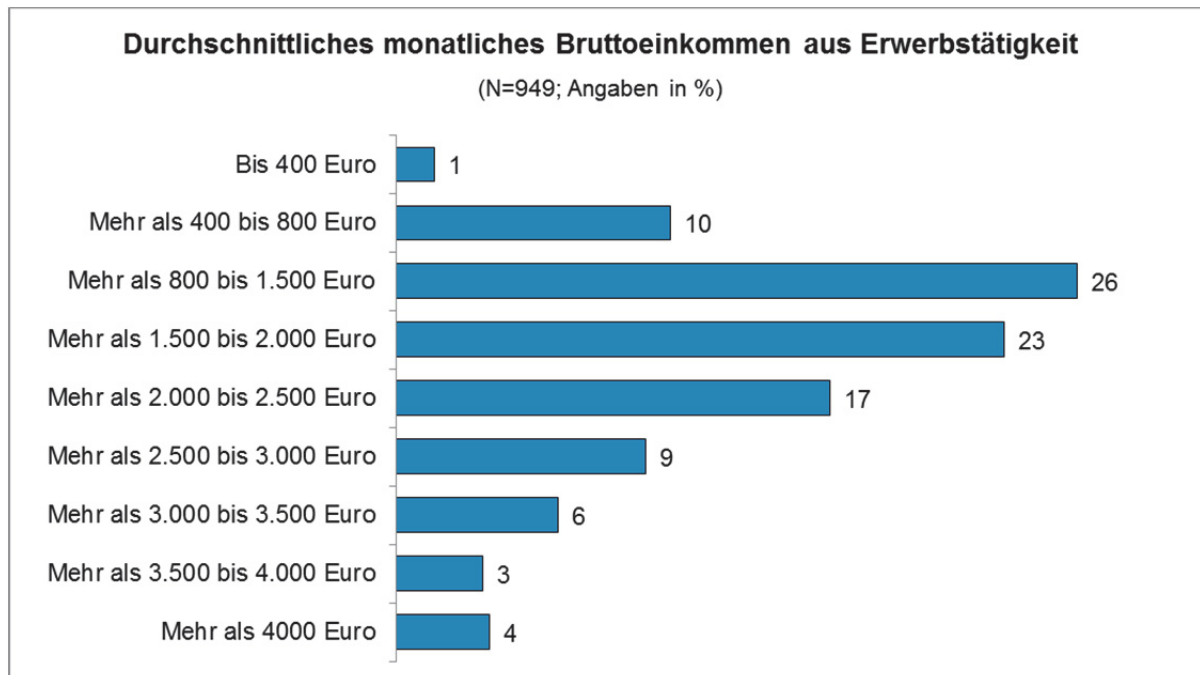
In den nachfolgenden Kapiteln zeigt sich, dass Thüringen in einigen Bereichen Nachholbedarf hat. Die Entlohnung, persönliche Entwicklungsperspektiven oder Fragen der Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind dabei Kernpunkte, die die Thüringer Bürger besonders bewegen. Trotz einiger Defizite identifizieren sich die hiesigen Arbeitnehmer aber in einem hohen Maße mit ihrer Arbeit und ihrem Betrieb.

4 Bewertung der Beschäftigungsbedingungen

4.1 Einkommen

Rund die Hälfte der befragten Thüringer Erwerbstätigen erhält ein durchschnittliches monatliches Bruttoeinkommen im Bereich zwischen 800 und 2.000 Euro. Nur etwa jeder Achte (13%) verfügt über ein monatliches Bruttoeinkommen von mehr als 3.000 Euro. Der Anteil der geringfügig Beschäftigten (450-Euro-Job) innerhalb des Samples beträgt 2,6% (vgl. Abb. 8).

Abb. 8



Fast die Hälfte der Erwerbstätigen (47%) gibt an, dass ihr Einkommen aus der (Haupt-) Erwerbstätigkeit nicht (12%) oder nur gerade so ausreicht (35%). Lediglich jeder achte Befragte (12%) ist der Ansicht, sehr gut von seinem Einkommen leben zu können (vgl. Abb. 9). Wie zu erwarten, korreliert die Beantwortung dieser Frage stark mit der Höhe des jeweiligen Einkommens. Unter den Beschäftigten mit einem durchschnittlichen monatlichen Bruttoeinkommen im Bereich zwischen 800 und 2.000 Euro sind deutlich mehr als die Hälfte (59%) der Ansicht, dass dieses nicht (15%) oder nur gerade so zum Leben ausreicht (44%).

Die verbesserungsbedürftige Lohnstruktur Thüringens führt auch im Hinblick auf die künftige Rente bei den befragten Personen zu Unsicherheit. Fast die Hälfte der Teilnehmer (45%) geht davon aus, dass die aus der Erwerbstätigkeit resultierende Rente gerade so ausreichen wird. Weitere 42% sind der Ansicht, dass die gesetzliche Rente nicht ausreichen wird, wobei diese Meinung auch von etwa 20% derjenigen Erwerbstätigen vertreten wird, die momentan gut oder sehr gut von ihrem Einkommen leben können (vgl. Abb. 10). Insofern ist davon auszugehen, dass die Skepsis gegenüber den zukünftigen Renten weite Verbreitung findet und nur mittelbar mit dem tatsächlichen Einkommen korreliert.

Abb. 9

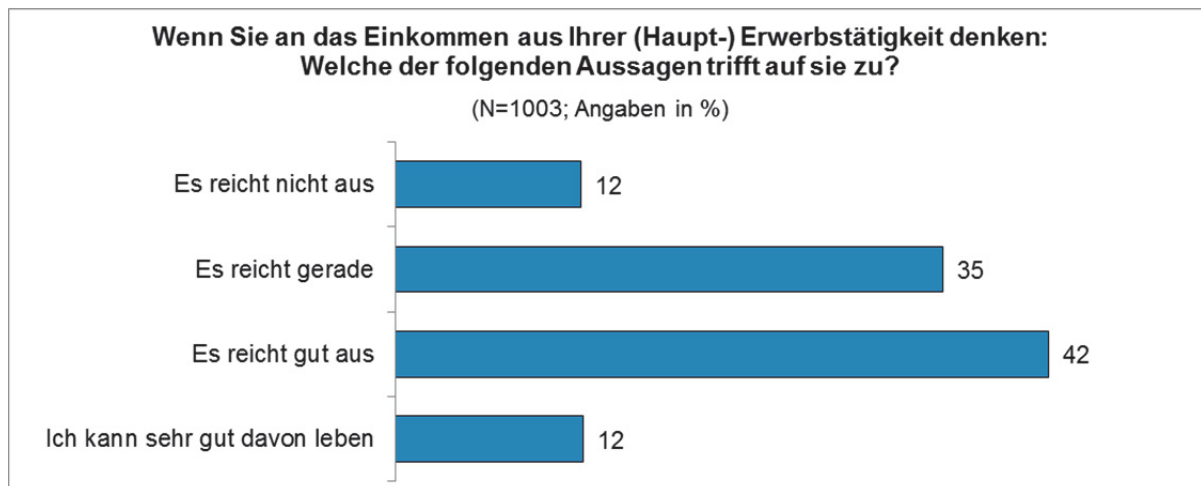


Abb. 10

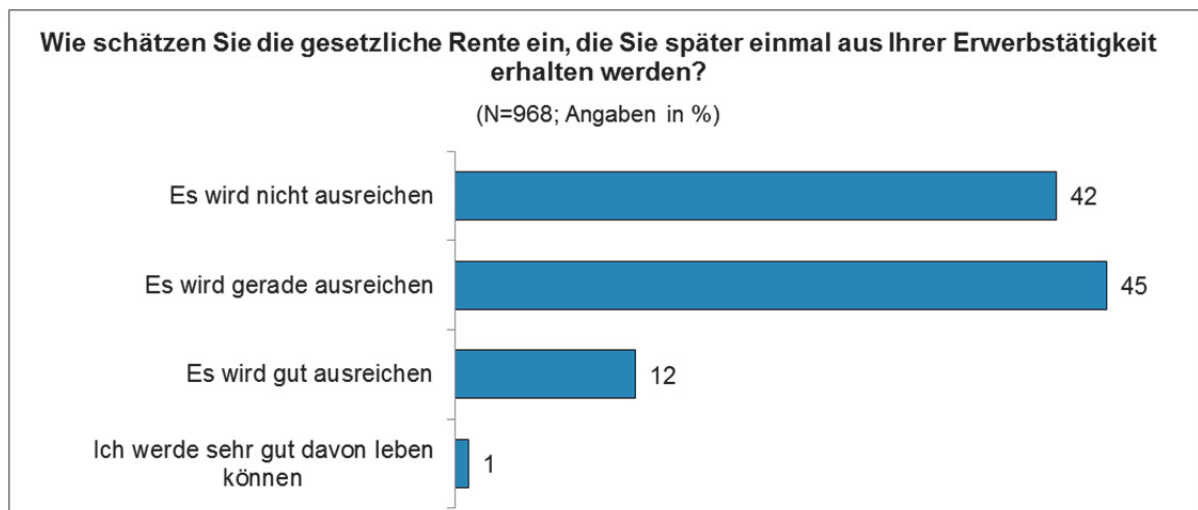
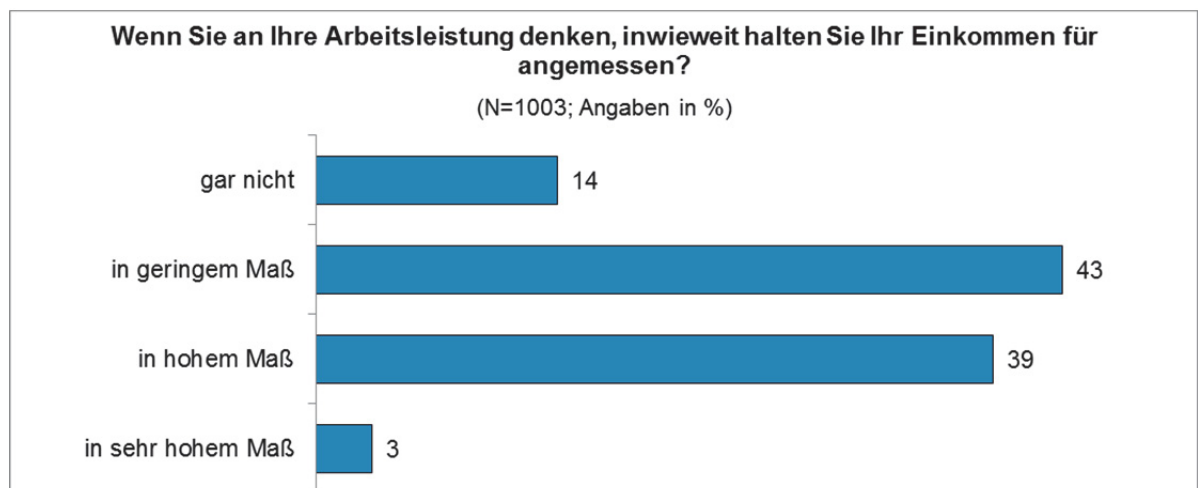


Abb. 11



Besonders mit Blick auf die eigene Arbeitsleistung wird das Einkommen von der Mehrzahl der Thüringer Erwerbstätigen als unangemessen bewertet. Ein großer Teil der Befragten (43%) erachtet die Entlohnung als nur in geringem Maße der eigenen Leistung angemessen, jeder Siebte (14%) bewertet sie als gar nicht angemessen (vgl. Abb. 11). Zwar sind die Löhne in Thüringen zwischen 2009 und 2013 mit 12,1% im Bundesschnitt überdurchschnittlich stark gewachsen, allerdings ist das Lohnniveau im Freistaat noch immer am niedrigsten.

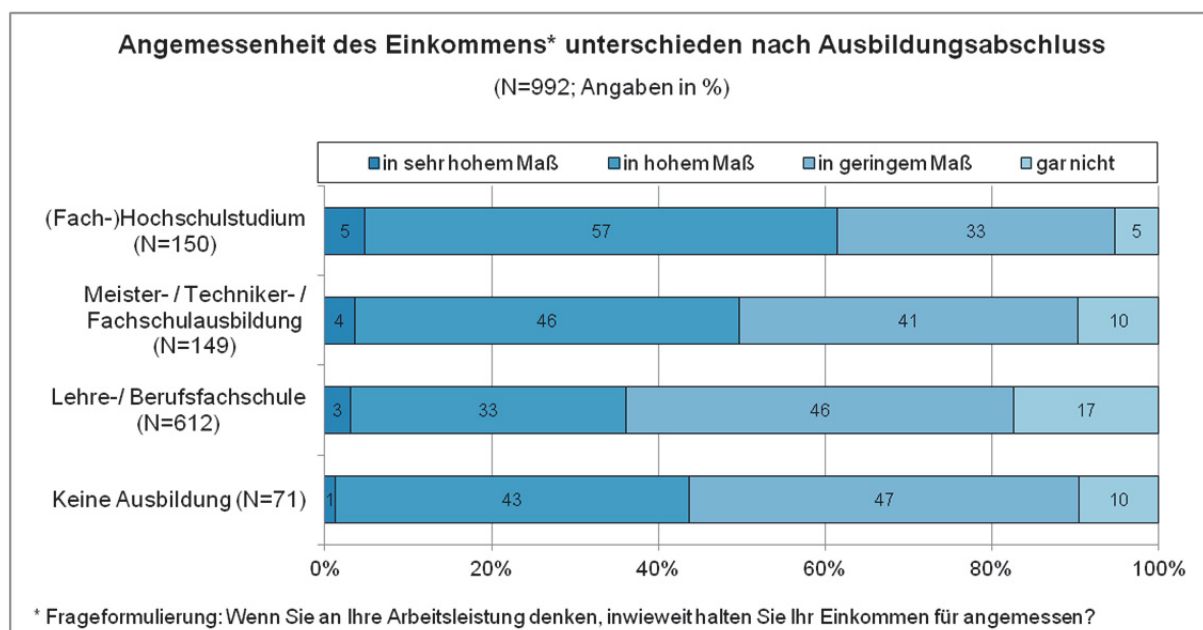
Grad der Belastung aufgrund von Unzufriedenheit mit Einkommen

Über alle soziodemografischen und betriebsspezifischen Differenzierungen hinweg stellt die Unzufriedenheit mit dem Einkommen bezogen auf die eigene Arbeitsleistung den höchsten – subjektiv empfundenen – Belastungsfaktor dar (vgl. Kap. 6.1). Mit Ausnahme der Sozial- und Gesundheitswirtschaft trifft dies auch auf die innerhalb des Samples untersuchten Wirtschaftsabschnitte zu.

Soziodemografische Differenzierungen

Eine der Arbeitsleistung nicht angemessene Entlohnung ist ein Belastungsfaktor der sowohl bei weiblichen als auch männlichen Erwerbstätigen häufig auftritt und als stark belastend wahrgenommen wird. Unterschiede gibt es hingegen mit Blick auf den jeweiligen Ausbildungsabschluss (vgl. Abb. 12). Während unter den Akademikern nur 38% in geringem Maße (33%) oder gar nicht (5%) zufrieden sind, sind es bei den Beschäftigten mit einer beruflichen Ausbildung (Lehre/Berufsfachschule) nahezu zwei Drittel aller Befragten (63%).

Abb. 12

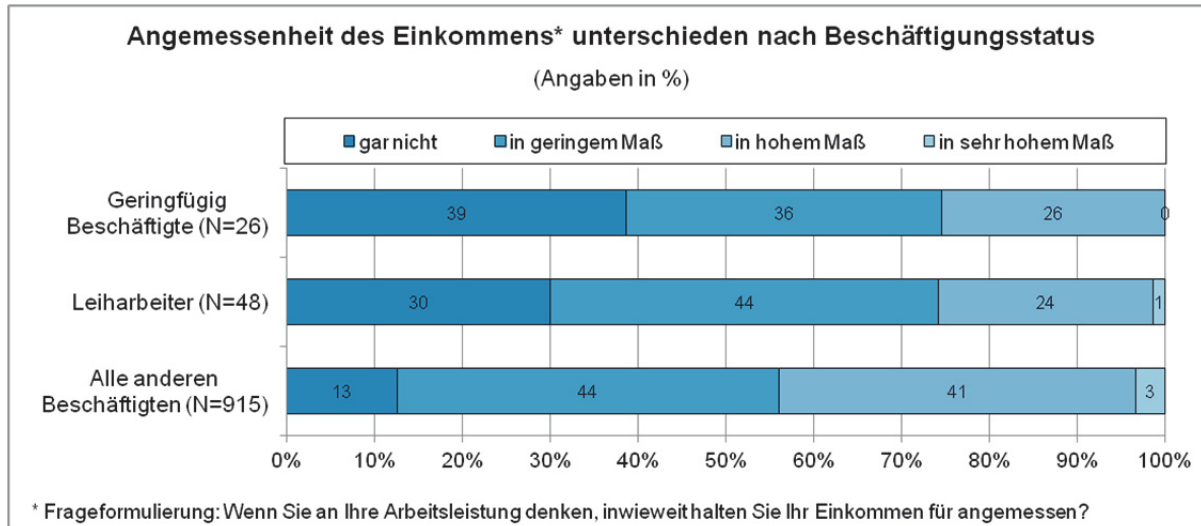


Mit steigendem Alter nimmt die Unzufriedenheit mit dem Einkommen bezogen auf die eigene Arbeitsleistung kontinuierlich zu. Während innerhalb der Altersgruppe 26 bis 35 Jahre nur rund jeder zehnte Beschäftigte gar nicht zufrieden ist, ist der Anteil bei den 56-64 Jährigen nahezu doppelt so hoch (19%). Gleichzeitig verliert der Faktor Einkommen im Alter aber an Bedeutung: so liegt der Grad der empfundenen Belastung trotz der insgesamt höheren Unzufriedenheit deutlich unter dem Niveau junger Erwerbstätiger (15-35 Jahre). Als Erklärungsfaktoren kommen ein Gewöhnungseffekt, der sozusagen die Erwartungshaltung an ein der Leistung angemessenes Einkommen im Verlauf der Zeit absenkt, eine bessere ökonomische Absicherung sowie geringere finanzielle Verpflichtungen in Betracht.

Betriebliche und Branchenspezifische Differenzierungen

Unter den geringfügig Beschäftigten und Leiharbeitern ist die Unzufriedenheit mit dem Einkommen, gemessen an der eigenen Arbeitsleistung, deutlich größer als bei allen anderen Beschäftigten (vgl. Abb. 13).

Abb. 13



Mit Blick auf die Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass mit steigender Unternehmensgröße die Zufriedenheit mit der Entlohnung kontinuierlich zunimmt. Während in Klein- und Kleinstunternehmen (<20 Mitarbeiter) rund ein Drittel der Beschäftigten zufrieden ist, sind es in mittleren und großen Unternehmen (>200 Mitarbeiter) rund die Hälfte (vgl. Abb. 14).

Bemerkenswert ist der positive Einfluss einer Interessensvertretung: während mehr als die Hälfte (55%) der Beschäftigten mit einem Betriebsrat, Personalrat oder einer Mitarbeitervertretung in hohem oder sehr hohem Maße mit der Entlohnung zufrieden ist, beträgt der Anteil in Unternehmen ohne Interessensvertretung lediglich 28% (vgl. Abb. 15). Um die Interkorrelation zwischen Betriebsgröße und dem Vorhandensein einer Interessensvertretung zu minimieren, wurden hierbei ausschließlich Erwerbstätige in Unternehmen mit 20 bis 200 Mitarbeitern berücksichtigt.

Abb. 14

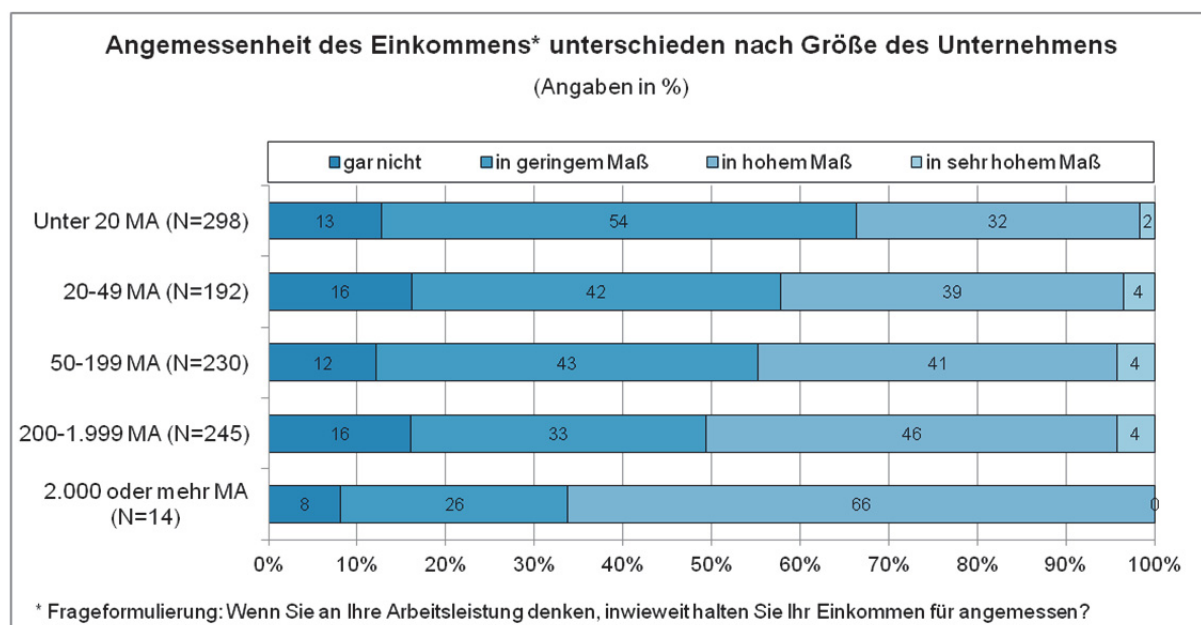
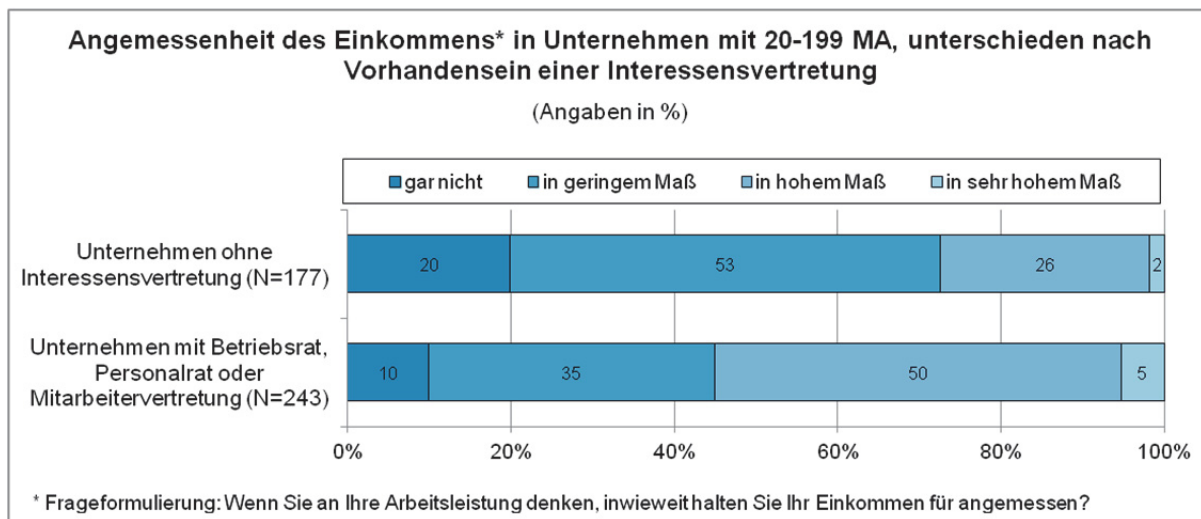
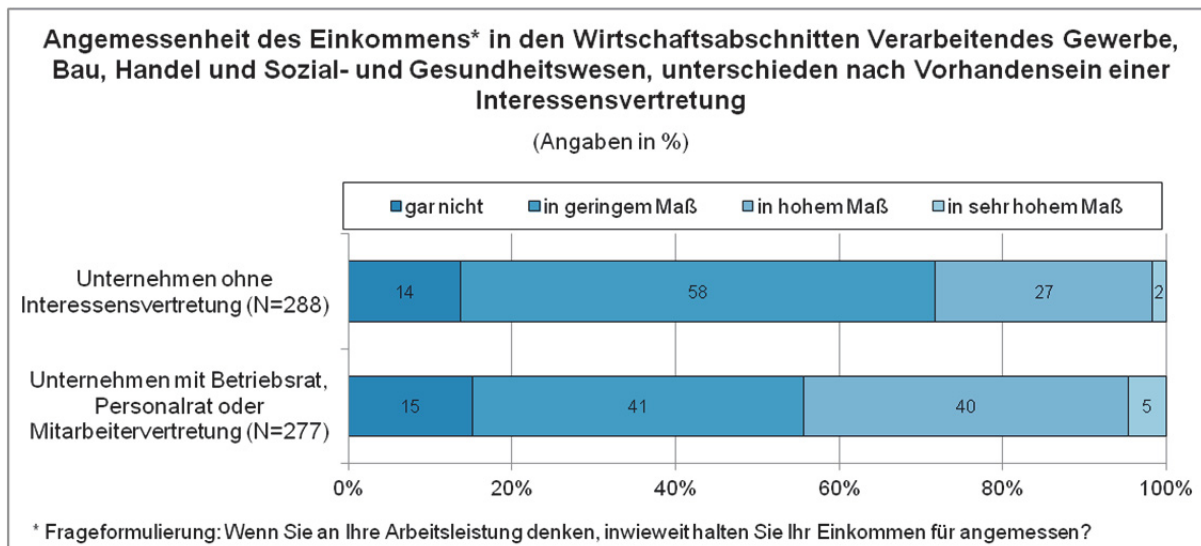


Abb. 15



Differenziert man nach Branchenzugehörigkeit, so stehen Beschäftigte im Öffentlichen Dienst sowie im Bereich Erziehung und Unterricht vergleichsweise gut da: in beiden Wirtschaftsabschnitten sind jeweils nur rund ein Drittel der befragten Beschäftigten gar nicht oder in geringem Maße zufrieden. Demgegenüber ist der Anteil an unzufriedenen Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe (68%), im Handel (64%), im Sozial- und Gesundheitswesen (61%) und im Baugewerbe (57%) deutlich höher, wobei sich auch in diesen Branchen der positive Einfluss einer Interessensvertretung bemerkbar macht (vgl. Abb. 16).

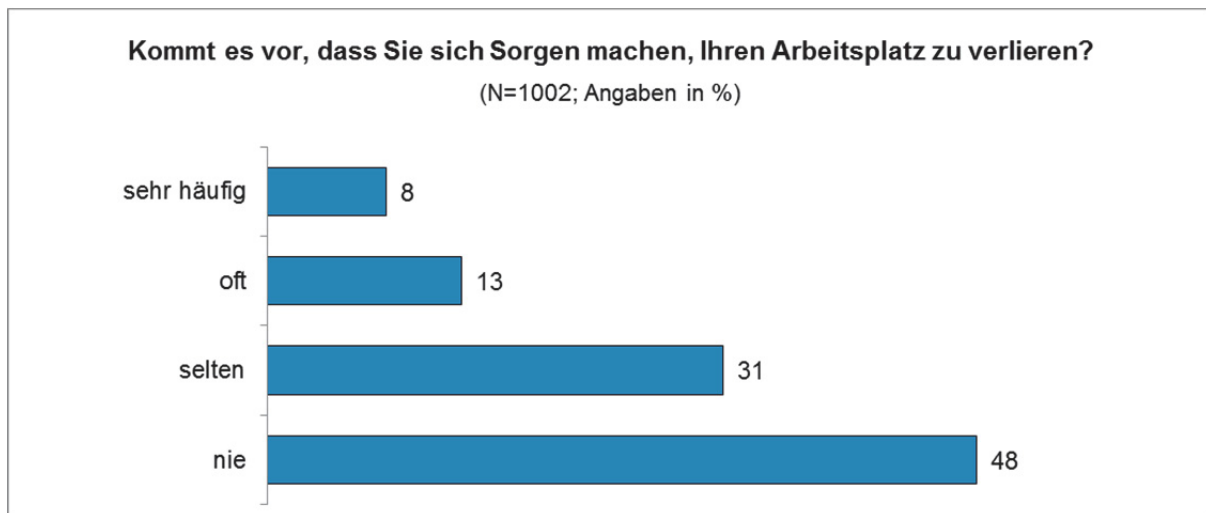
Abb. 16



4.2 Beschäftigungssicherheit

Die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes gehört zu den wichtigsten Anforderungen der Beschäftigten an gute Arbeit (vgl. INQA 2006). Unter den befragten Thüringer Beschäftigten macht sich jeder Fünfte oft (13%) oder sehr häufig (8%) Sorgen um den Verlust des Arbeitsplatzes. Für eine Mehrheit von 79% der Befragten spielen Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz aber inzwischen (eher keine Rolle mehr, was dafür spricht, dass die subjektive Beschäftigungssicherheit im Kontext von hohem Fachkräftebedarf und stabiler Unternehmenslandschaft zugenommen hat. Dies ist auch ein Grund für das gestiegene Selbstbewusstsein der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Thüringen (vgl. Abb. 17).

Abb. 17



Grad der Belastung aufgrund fehlender Beschäftigungssicherheit

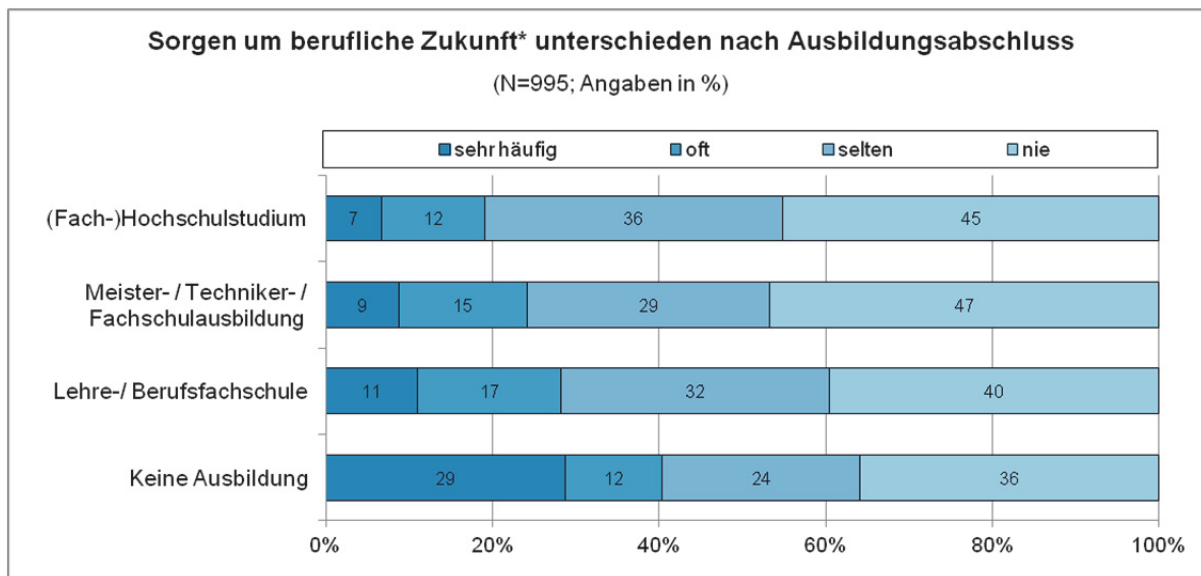
Die hohe Bedeutung von Beschäftigungssicherheit spiegelt sich in den Fragen nach dem Grad der Belastung wieder: obwohl ein Großteil derjenigen Beschäftigten, für die Beschäftigungssicherheit ein Thema ist, sich eher selten als häufig Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz oder die berufliche Zukunft macht, werden diese Sorgen häufig als (eher) stark belastend empfunden. Die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz oder die berufliche Zukunft ist eine Situation, die zwar selten vorkommt, dann aber eine (eher) starke Belastung darstellt (vgl. Kap. 6.1). In der Folge sind Beschäftigte, die Angst vor dem Verlust ihrer Arbeit und der beruflichen Zukunft haben, häufiger bereit, unbezahlte Mehrarbeit zu leisten, Arbeitsintensivierung hinzunehmen oder trotz Krankheit an der Arbeitsstelle zu erscheinen (vgl. Kap. 3.3).

Soziodemografische Differenzierungen

Frauen machen sich im Durchschnitt etwas häufiger als Männer Sorgen um ihre berufliche Zukunft, hinsichtlich der Angst vor einem Arbeitsplatzverlust gibt es jedoch nur geringfügige Differenzen. Deutliche Unterschiede sind in Hinblick auf das Alter zu erkennen: während sich jüngere Beschäftigte (15-35 Jahre) häufiger um ihre berufliche Zukunft sorgen, wächst mit zunehmenden Alter die Angst vor einem Arbeitsplatzverlust. Jeder vierte Beschäftigte im Alter von 56-64 Jahre macht sich oft (17%) oder sehr häufig (8%) Sorgen darum, seinen Arbeitsplatz zu verlieren. Gleichzeitig nimmt die hieraus resultierende Belastung stark zu: aufgrund der vergleichsweise schlechteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt wiegt ein drohender Arbeitsplatzverlust im Alter besonders schwer.

Wie zu erwarten, nimmt die Beschäftigungssicherheit mit steigendem Ausbildungsgrad zu. Akademiker bewerten sowohl ihre Arbeitsplatzsicherheit als auch die beruflichen Zukunftsaussichten positiver als Beschäftigte mit einer beruflichen Ausbildung. Besonders groß sind die Sorgen bei Beschäftigten ohne Berufsabschluss. In dieser Gruppe macht sich mehr als jeder Vierte (29%) sehr häufig Sorgen um die eigene berufliche Zukunft (vgl. Abb.18).

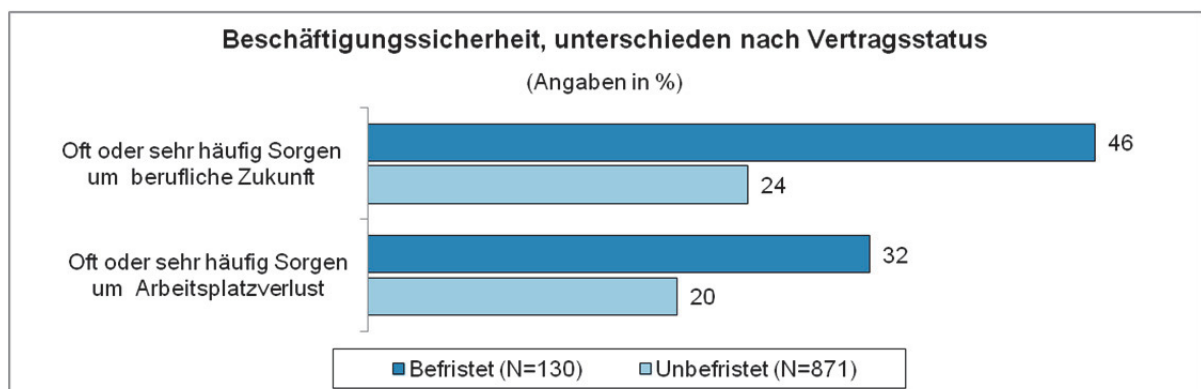
Abb. 18



Betriebliche und branchenspezifische Differenzierungen

Deutliche Unterschiede zeigen sich mit Blick auf den Beschäftigungsstatus. Unter den rund 5% der befragten Erwerbstätigen, die als Leiharbeiter angestellt sind, ist die Beschäftigungssicherheit besonders gering. Fast jeder vierte Leiharbeiter (23%) macht sich sehr häufig Sorgen, den Arbeitsplatz zu verlieren. Große Unsicherheit gibt es zudem bei den etwa 13% der befragten Erwerbstätigen, die befristet beschäftigt sind (vgl. Abb. 19). Jeder dritte befristete Beschäftigte hat oft (19%) oder sehr häufig (13%) Sorgen, den Arbeitsplatz zu verlieren. Fast jeder zweite befristete Beschäftigte gibt an, sich oft (28%) oder sehr häufig (18%) um die berufliche Zukunft zu sorgen.

Abb. 19



Mit Blick auf die Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass mit steigender Unternehmensgröße die Beschäftigungssicherheit zunimmt. Bei Beschäftigten in Klein- und Kleinstunternehmen (≤ 20 Mitarbeiter) ist die Häufigkeit von Sorgen vor einem Arbeitsplatzverlust oder der beruflichen Zukunft sowie vor allem die hieraus resultierende Belastung besonders groß. Dieser Umstand kann auf die insgesamt schwächere Marktposition kleiner Betriebe, aber auch auf das häufige Fehlen einer Interessensvertretung zurückgeführt werden.

Im Vergleich der untersuchten Wirtschaftsabschnitte schneidet vor allem der Handel nur befriedigend ab. Fast die Hälfte (44%) der – hauptsächlich im Einzelhandel tätigen – Beschäftigten macht sich oft (25%) oder sehr häufig (19%) Sorgen um die berufliche Zukunft. Während über alle Branchen gesehen nur jeder fünfte Beschäftigte oft oder sehr häufig Angst vor einem Arbeitsplatzverlust hat (vgl. Abb. 19), sind es im Handel 38% aller befragten Erwerbstätigen und dies obwohl der Anteil an befristet

Beschäftigten sogar etwas geringer als im Durchschnitt ist (10% gegenüber 13%). Beschäftigte im Öffentlichen Dienst, in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft und im Bereich Erziehung und Unterricht weisen demgegenüber eine besonders hohe Beschäftigungssicherheit auf.

4.3 Belastungen

4.3.1 Körperliche Anforderungen

Arbeitsbedingte körperliche Anforderungen sind die Quelle zahlreicher Gesundheitsbeeinträchtigungen. Sie resultieren sowohl aus der Arbeitsumgebung als auch aus der Gestaltung des Arbeitsplatzes. Unter den befragten Thüringer Erwerbstätigen arbeiten fast zwei Drittel (62%) oft (26%) oder sehr häufig (36%) in einer ungünstigen Körperhaltung (z.B. Arbeiten in der Hocke, im Knien, Arbeiten über Kopf, langanhaltendes Stehen oder Sitzen) (vgl. Abb. 20). Eine weitere zentrale Belastungsquelle stellt Lärm dar: fast jeder zweite Befragte (46%) gibt an, am Arbeitsplatz oft (20%) oder sehr häufig (26%) Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt zu sein (vgl. Abb. 21).

Abb. 20

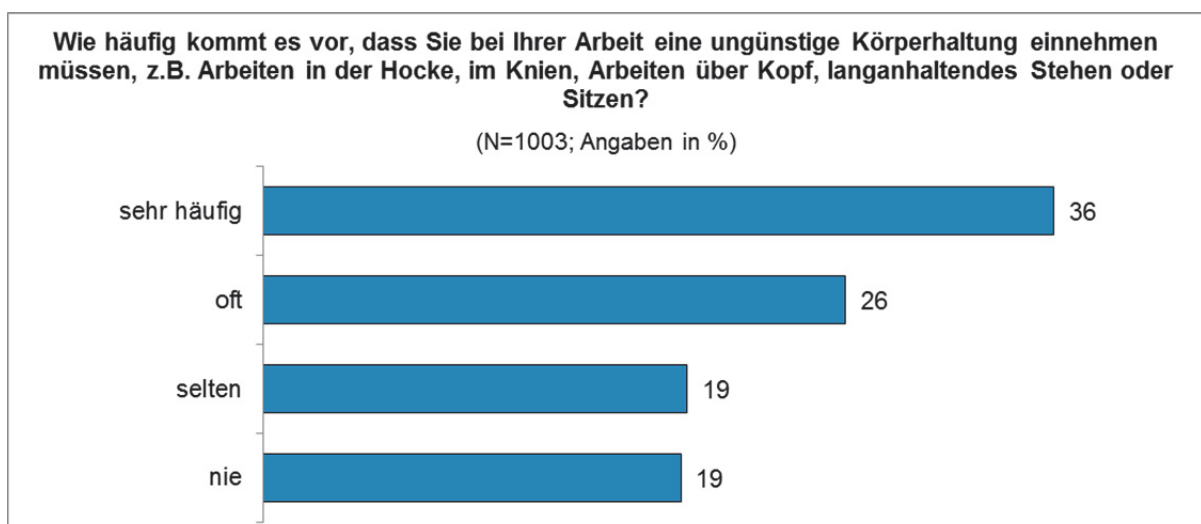
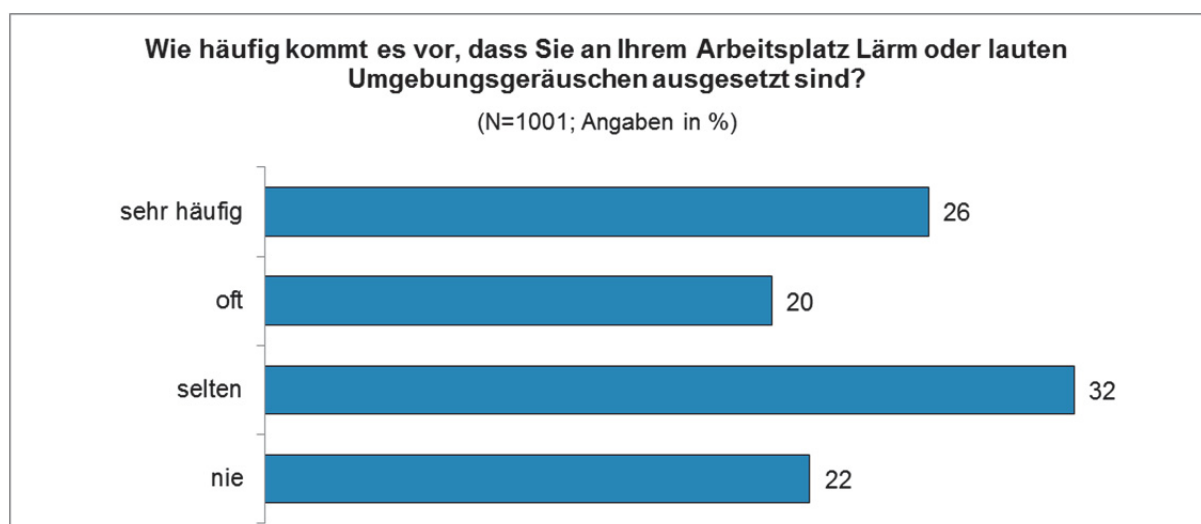


Abb. 21



Körperlich schwer arbeiten, z.B. schwer heben, tragen oder stemmen, gehört für 39% der Erwerbstätigen zu den gewöhnlichen Arbeitsabläufen, die oft (20%) oder sehr häufig (19%) erledigt werden

müssen (vgl. Abb. 22). Ebenfalls 39% der Beschäftigten sind oft (21%) oder sehr häufig (18%) widrigen Umgebungsbedingungen, wie z.B. Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft, ausgesetzt (vgl. Abb. 23).

Abb. 22

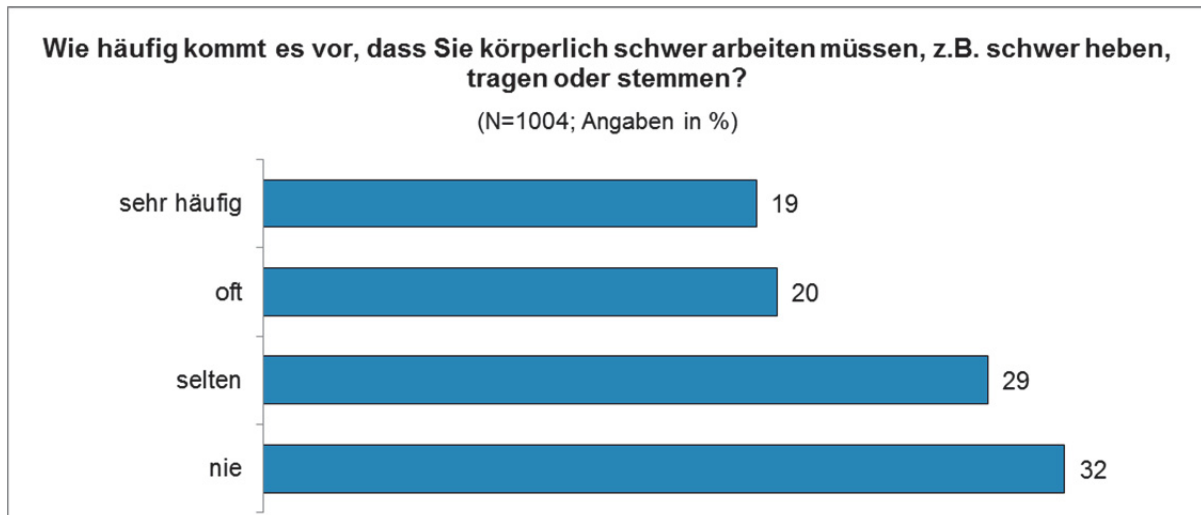
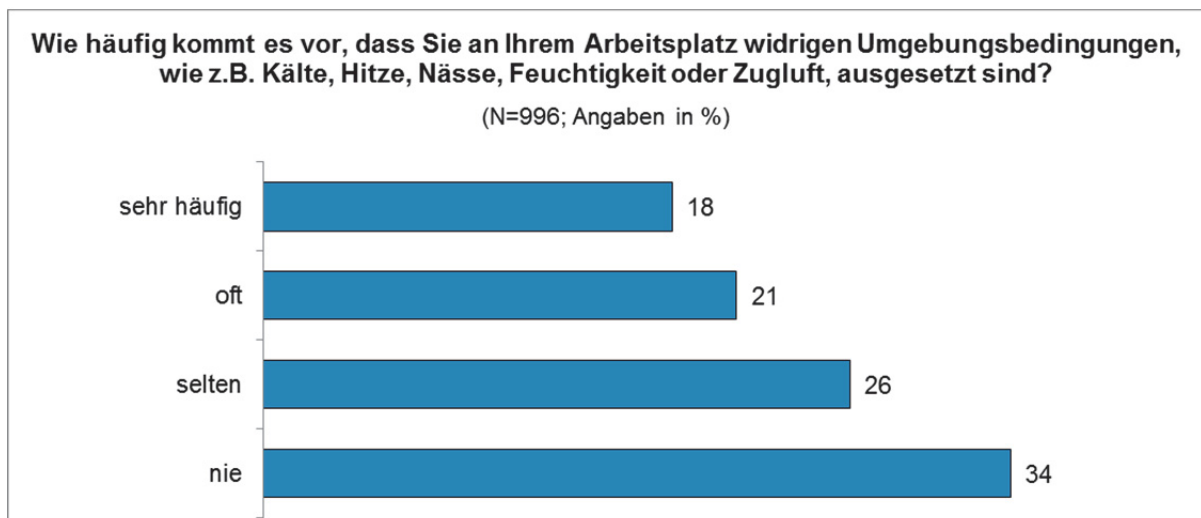
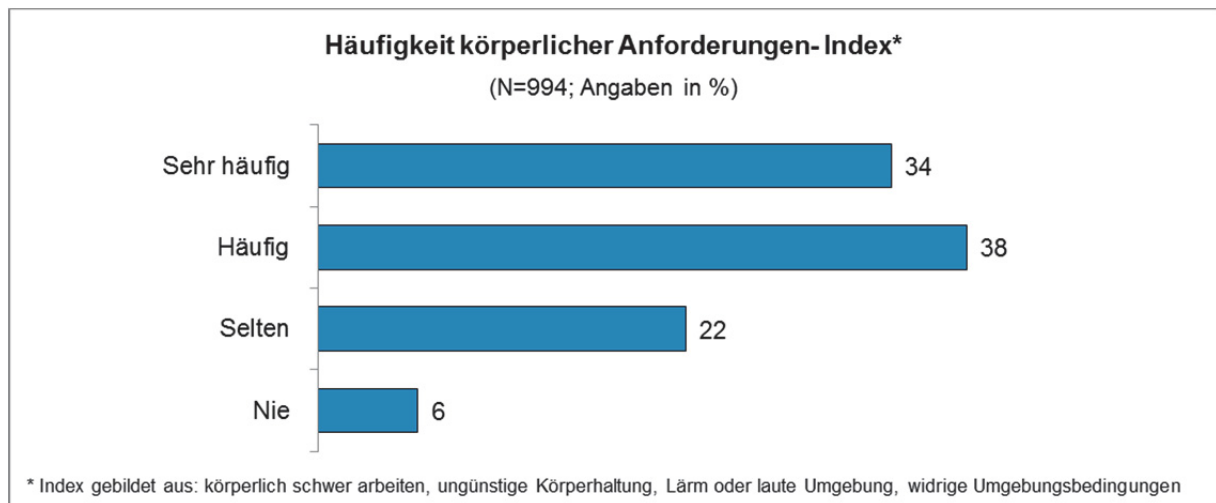


Abb. 23



Die genannten körperlichen Anforderungen sind nachfolgend zu einem Index körperlicher Belastungen zusammengefasst: die Häufigkeit der vier körperlichen Anforderungen wurde jeweils addiert, wobei alle Häufigkeiten auf einer identischen Viererskala (1-sehr häufig, 2-oft, 3-selten, 4-nie) basieren. In der Summe ergibt sich entsprechend ein Wert zwischen 4 (entspricht vier Mal der Nennung sehr häufig) und 16 (entspricht vier Mal der Nennung nie). Die Ausprägungen 4-8 wurden im Anschluss als „sehr häufig“, die Ausprägungen 9-12 als „häufig“, die Ausprägungen 13-15 als „selten“ und die Ausprägung 16 als „nie“ klassifiziert. Basierend auf diesem Belastungsindex sind rund ein Drittel der Thüringer Erwerbstätigen (34%) sehr häufig und 38% häufig körperlichen Anforderungen ausgesetzt. Nur etwas mehr als jeder vierte Beschäftigte (28%) ist an seinem Arbeitsplatz selten (22%) oder nie (6%) von körperlichen Belastungen betroffen.

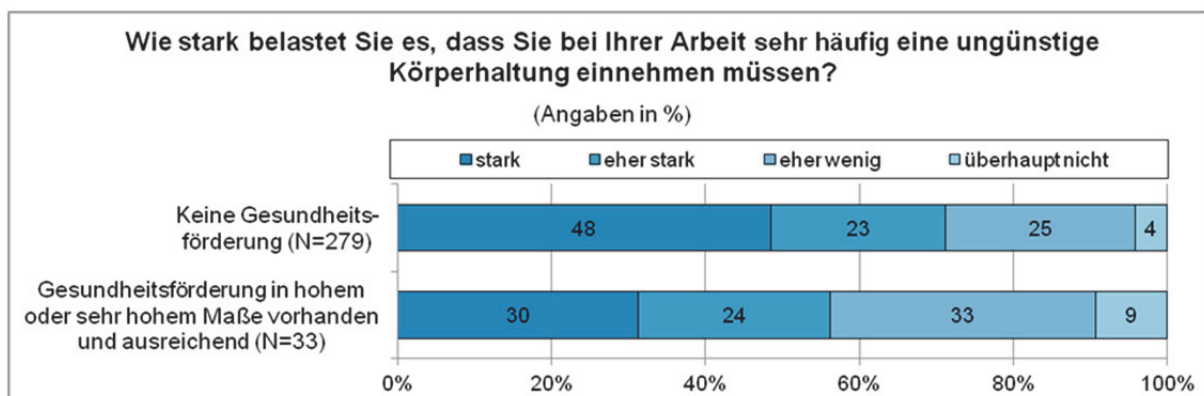
Abb. 24



Grad der Belastung aufgrund körperlicher Anforderungen

Betriebs- und branchenübergreifend betrachtet, liegen körperliche Anforderungen im Mittelfeld der betrachteten Belastungsindikatoren. Eine Ausnahme bildet das Arbeiten in ungünstiger Körperhaltung – eine Situation die häufig vorkommt und aus Sicht der Beschäftigten vergleichsweise stark belastend wirkt (vgl. Kap. 6.1). Von denjenigen Erwerbstätigen, die bei ihrer Arbeit eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen, gibt jeder zweite an, dass dies eine sehr starke (31%) oder zumindest starke (19%) Belastung darstellt. Durch gute betriebliche Angebote im Bereich der Gesundheitsförderung kann die Belastungssituation zumindest teilweise reduziert werden (vgl. Abb. 25).

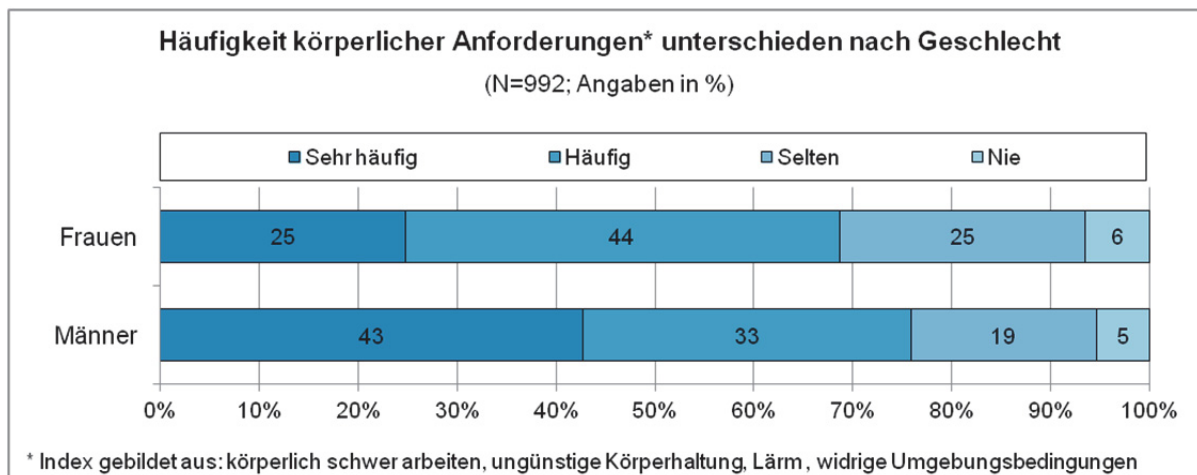
Abb. 25



Soziodemografische Differenzierungen

Klare Unterschiede gibt es mit Blick auf den Ausbildungsabschluss: Erwerbstätige mit einer beruflichen Bildung sind deutlich häufiger mit körperlichen Anforderungen konfrontiert als Akademiker. Ebenso groß sind die Geschlechterdifferenzen: während Männer deutlich häufiger körperlich schweren Arbeiten, Lärm und widrigen Umgebungsbedingungen ausgesetzt sind, überwiegt der Anteil an Frauen, die in ungünstiger Körperhaltung arbeiten. Auf Basis des gebildeten Indexes errechnet sich ein Anteil von 43% der Männer und 25% der Frauen, die sehr häufig körperlichen Anforderungen ausgesetzt sind (vgl. Abb. 26).

Abb. 26



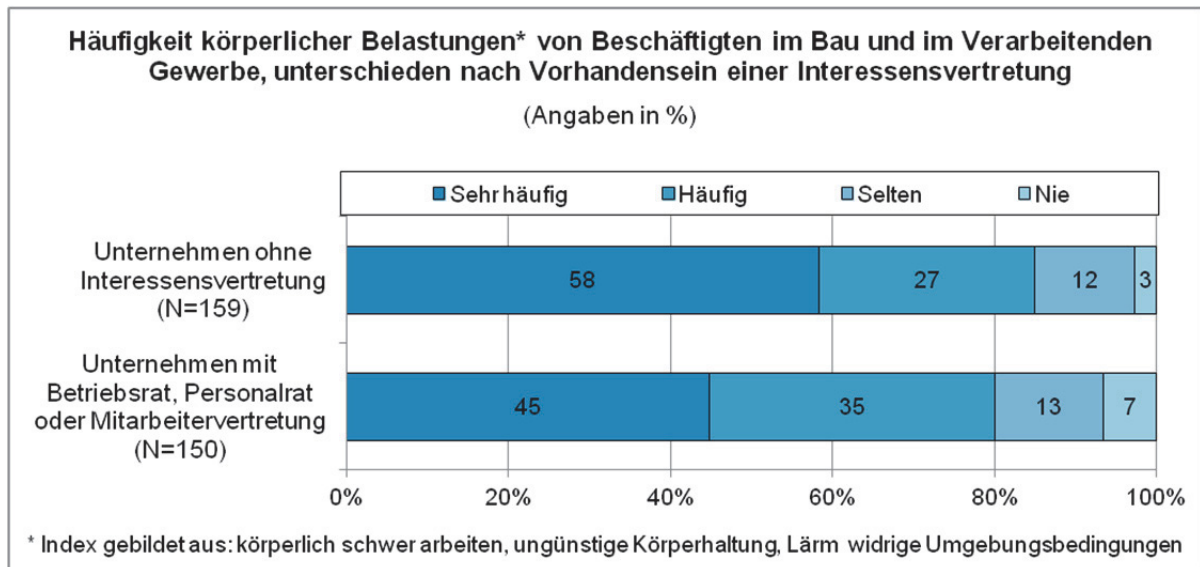
Mit zunehmendem Alter nimmt vor allem der Anteil an Beschäftigten, die körperlich schwer arbeiten, ab. Hinsichtlich der übrigen körperlichen Anforderungen gibt es eher geringfügige Differenzen zwischen den Alterskohorten. Die Notwendigkeit einer Ausweitung altersgerechter Arbeitsbedingungen zeigt sich mit Blick auf die hieraus resultierende Belastung. Körperliche Anforderungen stellen für ältere Beschäftigte (56-64 Jahre) eine deutlich höhere Belastung als für Beschäftigte der übrigen Altersgruppen dar.

Betriebliche und branchenspezifische Differenzierungen

Besonders stark korreliert die Häufigkeit körperlicher Anforderungen mit der Berufs- und Branchenzugehörigkeit der Befragten. Während Beschäftigte im Bausektor vielen physischen Anforderungen sehr häufig ausgesetzt sind, ist die Belastungssituation im Öffentlichen Dienst gering. Erwerbstätige im Bereich der Gesundheits- und Sozialwirtschaft sowie im Handel arbeiten überdurchschnittlich häufig in einer ungünstigen Körperhaltung und verrichten zudem häufiger körperlich schwere Arbeiten. Beschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Erziehung und Unterricht sind einer vergleichsweise hohen Lärmbelastung ausgesetzt.

Erwerbstätige profitieren nicht nur hinsichtlich Entlohnung und Beschäftigungssicherheit, sondern auch in Bezug auf die Belastung durch körperliche Anforderungen vom Vorhandensein einer Interessensvertretung. Blickt man beispielsweise auf das Produzierende Gewerbe (Bau und Verarbeitendes Gewerbe) – eine Engführung, die darauf zielt, den starken Einfluss der Branchenzugehörigkeit zu minimieren – so ist in Unternehmen ohne Interessensvertretung die Häufigkeit und die Belastung durch körperliche Anforderungen höher (vgl. Abb. 27). Dies verwundert nicht angesichts der Tatsache, dass in Betrieben mit einer Interessensvertretung deutlich häufiger Angebote zur Gesundheitsförderung existieren (vgl. Kap. 4.4.5).

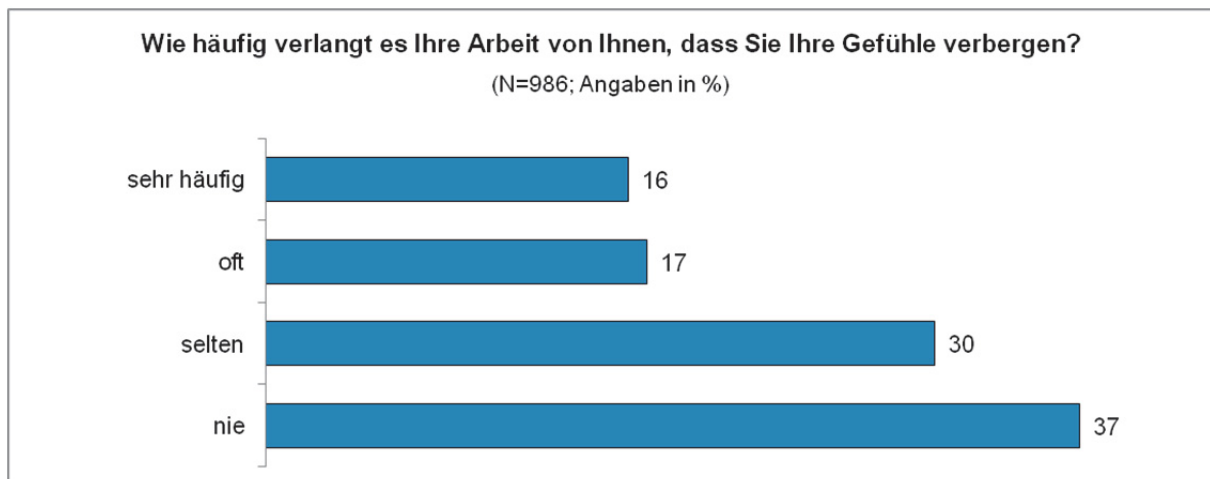
Abb. 27



4.3.2 Emotionale Anforderungen

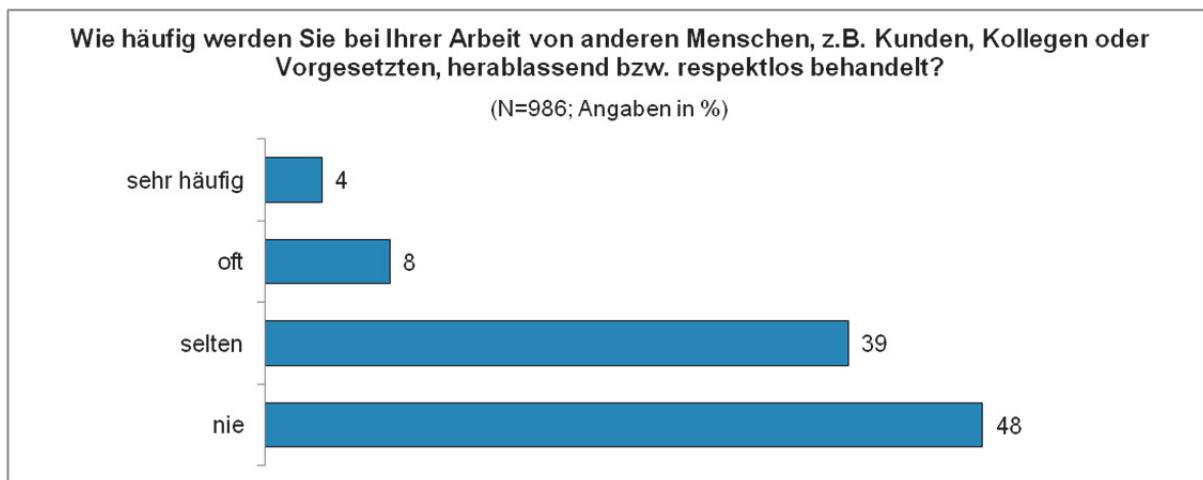
Besonders in Arbeitsfeldern und Tätigkeitsbereichen, die einen engen Kontakt mit Kunden und Klienten beinhalten, sind die Beschäftigten angehalten, Emotionen wie z.B. Freundlichkeit, Enthusiasmus, Hilfsbereitschaft oder Mitgefühl zu zeigen. Diese Anforderungen können insofern Belastungssituationen darstellen, als dass die eigenen emotionalen Befindlichkeiten unterdrückt werden müssen. Jeder dritte befragte Erwerbstätige ist häufig (17%) oder sogar sehr häufig (16%) im Berufsalltag mit entsprechenden Situationen konfrontiert (vgl. Abb. 28).

Abb. 28



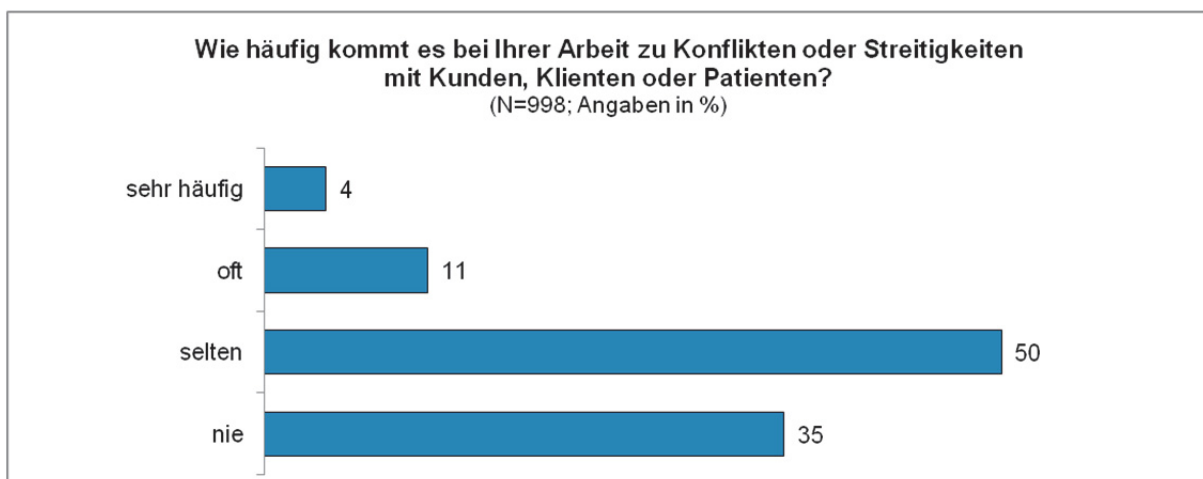
Eine weitere emotionale Anforderung stellt die respektlose oder herablassende Behandlung durch Kunden, Kollegen oder Vorgesetzte dar – eine Belastungssituation von der allerdings nur ein kleiner Teil der Beschäftigten oft (8%) oder sehr häufig (4%) betroffen ist (vgl. Abb. 29).

Abb. 29



Ein Großteil der Thüringer Erwerbstätigen arbeitet in Unternehmen mit einem insgesamt guten Betriebsklima (vgl. hierzu auch Kap. 4.4.3), wobei auch Konflikte oder Streitigkeiten mit Kunden, Klienten oder Patienten für die breite Mehrzahl der Beschäftigten (85%) selten (50%) oder nie (35%) eine Belastungssituation sind (vgl. Abb. 30).

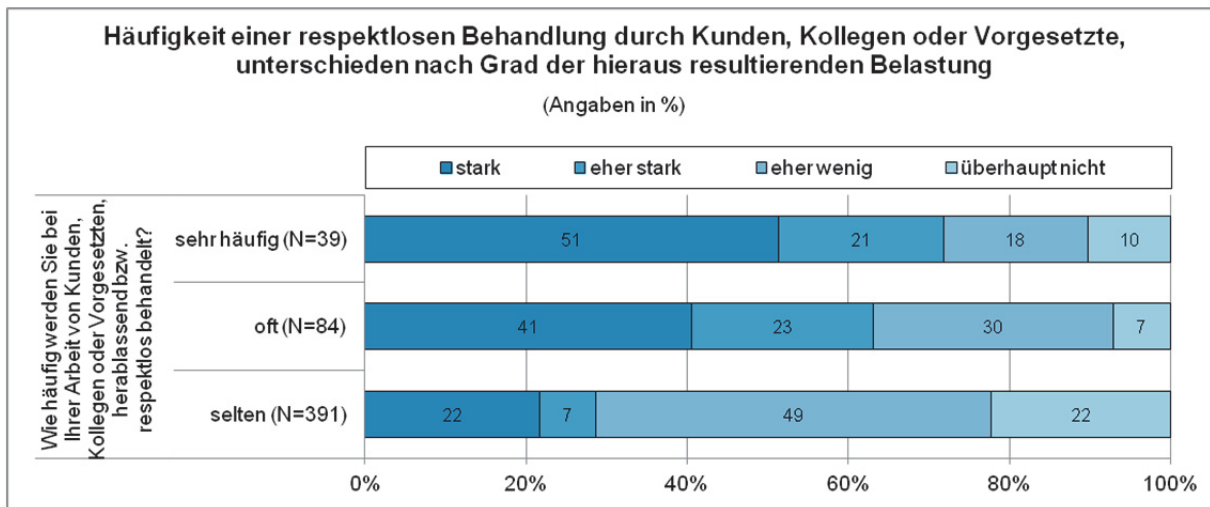
Abb. 30



Grad der Belastung aufgrund emotionaler Anforderungen

Aufgrund ihrer geringen Häufigkeit stellen emotionale Anforderungen über alle Beschäftigtengruppen hinweg eine eher geringe Belastung dar (vgl. Kap. 6.1). Eine Ausnahme bildet die respektlose oder herablassende Behandlung durch Kunden, Kollegen oder Vorgesetzte, welche von vielen, eher selten damit konfrontierten, Beschäftigten als starke Belastungssituation wahrgenommen wird (vgl. Abb. 31).

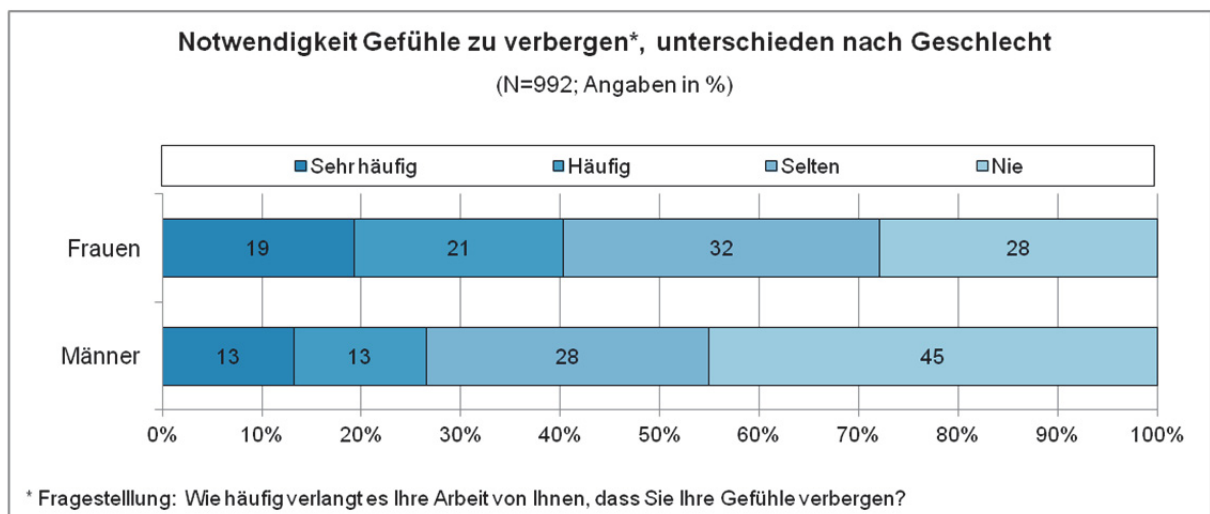
Abb. 31



Soziodemografische Differenzierungen

Aufgrund des hohen Frauenanteils im Bereich personennaher Dienstleistungen sind weibliche Erwerbstätige deutlich häufiger mit emotionalen Anforderungen konfrontiert. Dies trifft im besonderen Maße auf die Notwendigkeit, Gefühle zu verbergen, zu (vgl. Abb. 32).

Abb. 32



Zwar gibt es keine Altersunterschiede hinsichtlich der Häufigkeit emotionaler Anforderungen, wohl aber hinsichtlich der hieraus resultierenden Belastung: Konflikte, Respektlosigkeit und das Verbergen eigener Gefühle stellen mit zunehmendem Alter deutlich häufiger eine starke Belastungssituation dar. Genau umgekehrt verhält es sich zwischen Akademikern und Erwerbstätigen mit einer beruflichen Bildung. So sind Absolventen eines Hochschulstudiums häufiger mit emotionalen Anforderungen konfrontiert, ohne dass hieraus jedoch ein höheres Belastungsempfinden resultiert.

Betriebliche und branchenspezifische Differenzierungen

Ähnlich wie im Bereich der physischen Anforderungen korreliert auch die Häufigkeit emotionaler Belastungen stark mit der Berufs- und Branchenzugehörigkeit der Befragten. Besonders häufig sind sie im Bereich des Sozial- und Gesundheitswesens sowie im öffentlichen Dienst ausgeprägt, wohingegen Beschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe sowie in der Bauwirtschaft vergleichsweise selten damit konfrontiert sind.

4.3.3 Flexibilitätsanforderungen und Arbeitsintensität

Das klassische Beschäftigungsmodell mit einer regulären Arbeitszeit zwischen 9 und 17 Uhr ist ein Auslaufmodell. Steigende Flexibilitätsanforderungen haben das traditionelle Normalarbeitsverhältnis verdrängt und zu stark schwankenden Arbeitszeiten sowie einem wachsenden Anteil an Schicht- und Wochenendarbeit geführt. Unter den befragten Thüringer Beschäftigten ist mehr als ein Drittel (38%) im Schichtdienst tätig, die Mehrzahl davon ständig (22%) oder zumindest regelmäßig (9%) (vgl. Abb. 33). Etwa zwei Drittel der Beschäftigten arbeiten auch an Wochenenden, viele davon oft (18%) oder sehr häufig (18%) (vgl. Abb. 34).

Abb. 33

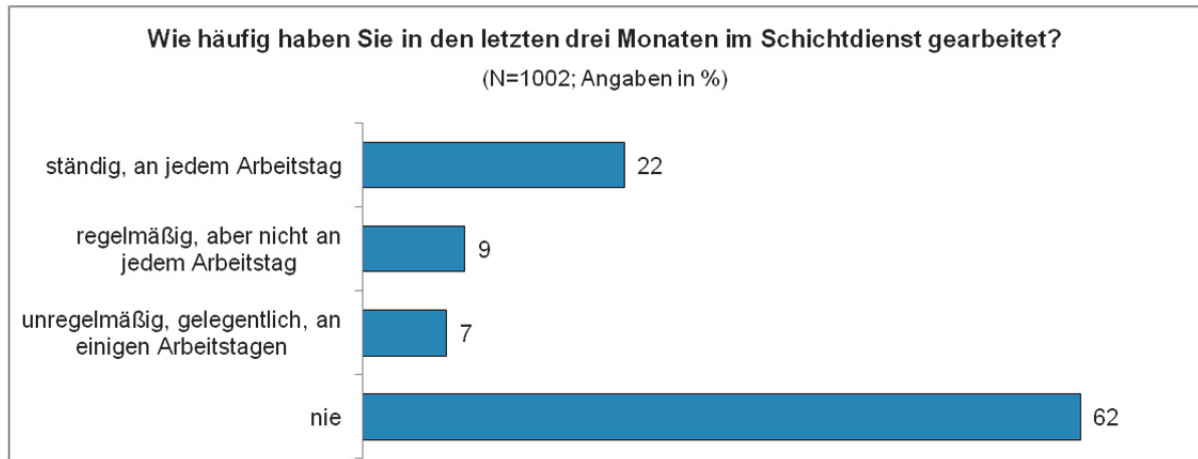
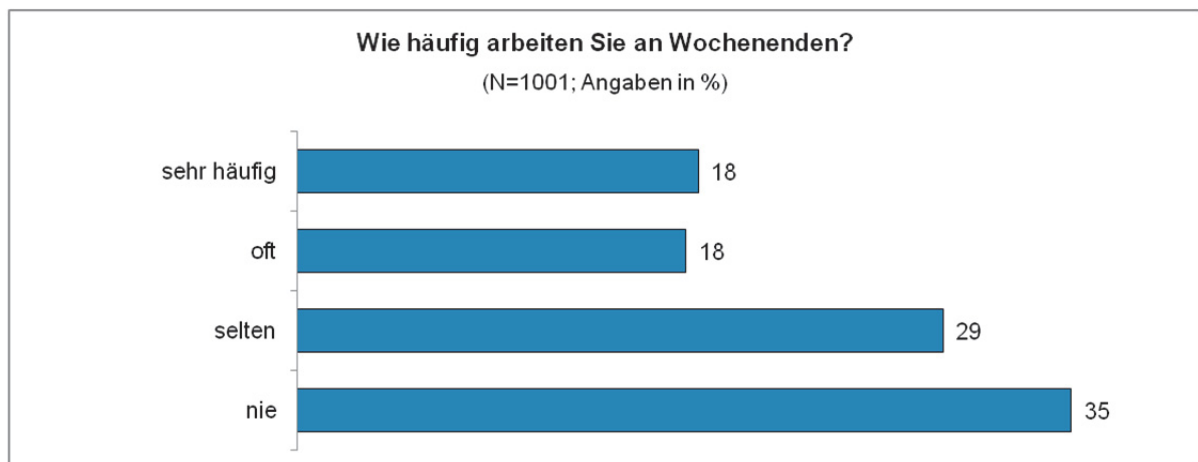
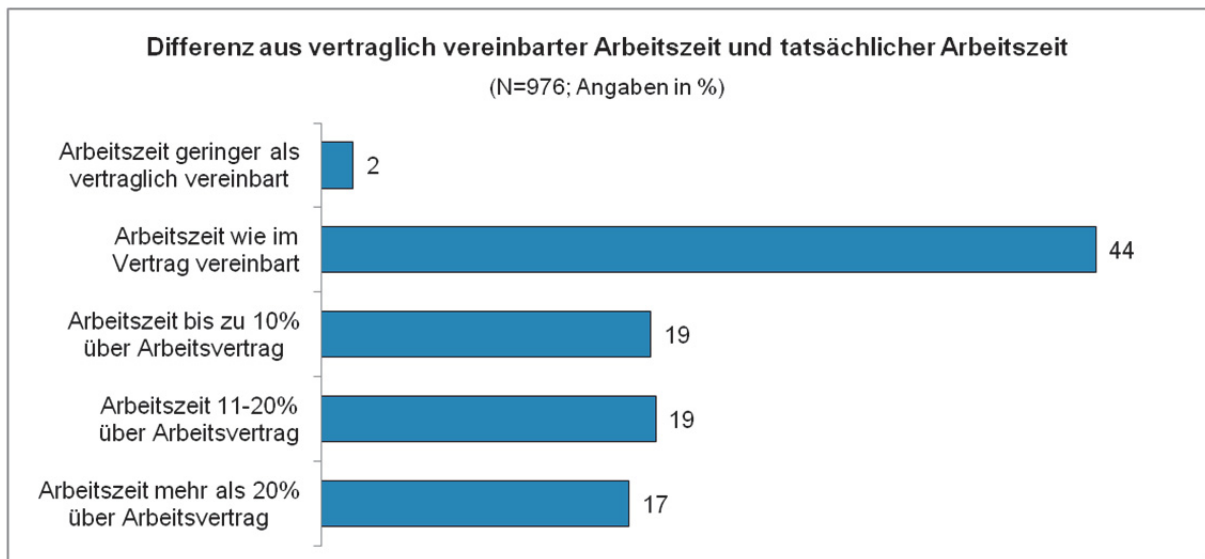


Abb. 34



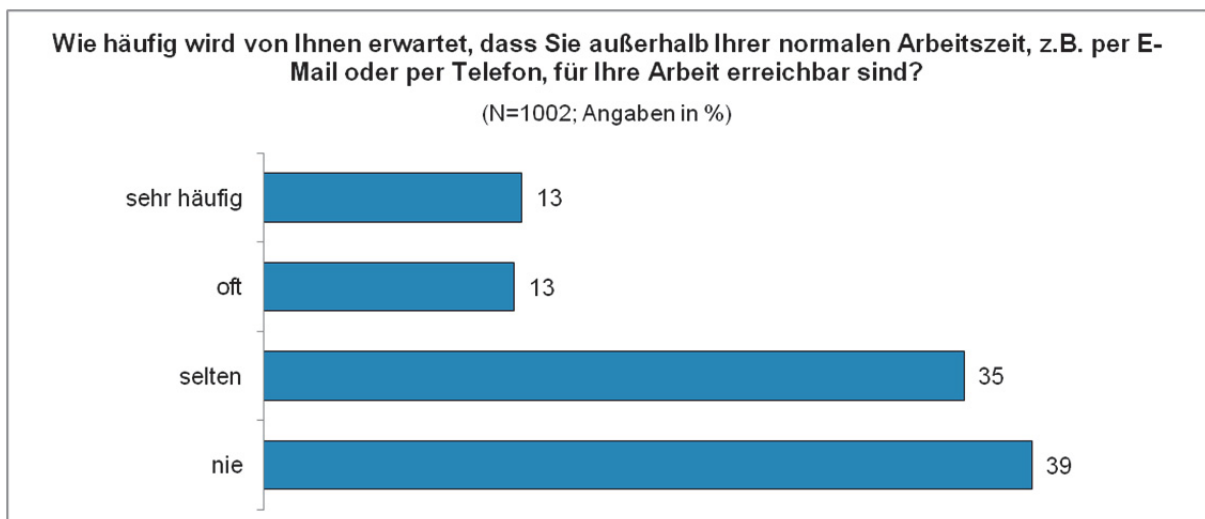
Die Ausweitung der Flexibilitätsanforderungen und die Veränderung von Arbeitszeiten erschöpften sich jedoch nicht in vertraglich geregelten Formen veränderter Arbeitsorganisation. So arbeitet beispielsweise jeder zweite Beschäftigte (54%) pro Woche länger, als im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Nur bei 44% der Erwerbstätigen entspricht die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit auch der tatsächlichen Arbeitszeit. Bei etwa einem Fünftel der Befragten liegt die tatsächliche Arbeitszeit um bis zu 10% über dem Vertrag, bei einem weiteren Fünftel liegt die Differenz zwischen 10% und 20%. Rund jeder sechste Erwerbstätige arbeitet sogar regelmäßig mehr als 20% über der vereinbarten Stundenzahl, wobei ein großer Teil der Beschäftigten (42%) keinen oder nur einen geringen Einfluss darauf hat, wann die anfallenden Überstunden ausgeglichen werden (vgl. Abb. 57).

Abb. 35



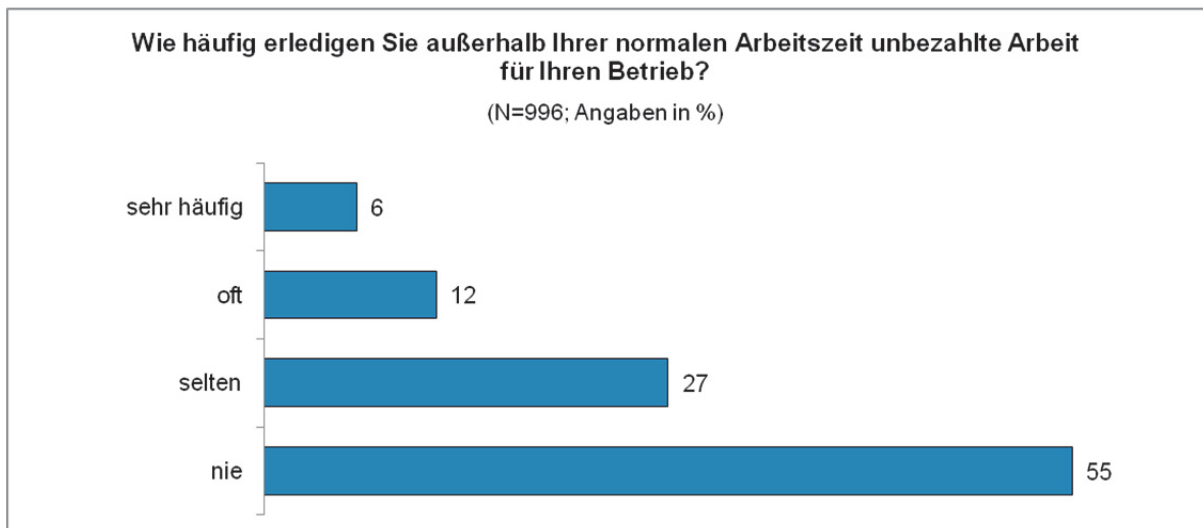
Darüber hinaus wird von einem hohen Anteil an Beschäftigten (61%) erwartet, dass sie außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit, z.B. per E-Mail oder per Telefon, für Ihre Arbeit erreichbar sind. Für mehr als ein Viertel der befragten Beschäftigten (26%) stellt eine ständige Erreichbarkeit keinen Ausnahmefall dar, sondern den Regelfall dar (vgl. Abb. 36).

Abb. 36



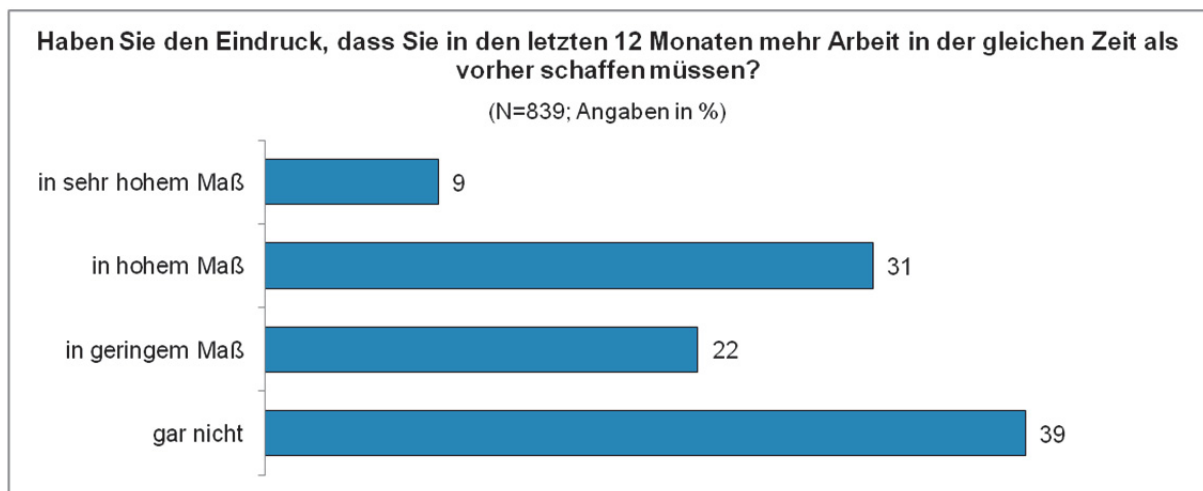
Die Entgrenzung von Arbeit und der erweiterte Zugriff auf lebensweltliche Ressourcen zeigt sich auch am Beispiel von Freizeit-Arbeit: fast die Hälfte aller Thüringer Erwerbstätigen (45%) erledigt auch außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb (vgl. Abb. 37). Etwa jeder sechste befragte Beschäftigte (18%) leistet oft (6%) oder sehr häufig (12%) unbezahlte Mehrarbeit, wobei neben dem Erwartungsdruck von Vorgesetzten und der Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes auch die Hoffnung auf bessere Aufstiegschancen oder ein hohes Arbeitsethos als Gründe in Betracht kommen.

Abb. 37



Aus Sicht der Beschäftigten gehen die hohen Flexibilitätsanforderungen Hand in Hand mit einer Arbeitsintensivierung. Die Mehrzahl der Befragten (61%) hat den Eindruck, dass Sie in den letzten zwölf Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen musste. Dabei stimmen 40% der Erwerbstätigen dieser Aussage in hohem (31%) oder sehr hohem Maße (9%) zu (vgl. Abb. 38).

Abb. 38



Viele Beschäftigte berichten von steigenden Anforderungen und einer hohen Arbeitsintensität – eine potentielle Belastungssituation, die sich unter anderem in Zeitdruck niederschlägt. So fühlt sich die Hälfte aller befragten Erwerbstätigen oft (32%) oder sogar sehr häufig (28%) unter Zeitdruck gesetzt (vgl. Abb. 39). Der enge Zusammenhang von Arbeitsintensivierung und Arbeitshetze ist in Abb. 40 dargestellt: unter denjenigen Beschäftigten, die in den letzten 12 Monaten in hohem oder sehr hohem Maße mit steigenden Anforderungen konfrontiert waren, sind Terminstress und Zeitdruck besonders stark ausgeprägt.

Abb. 39

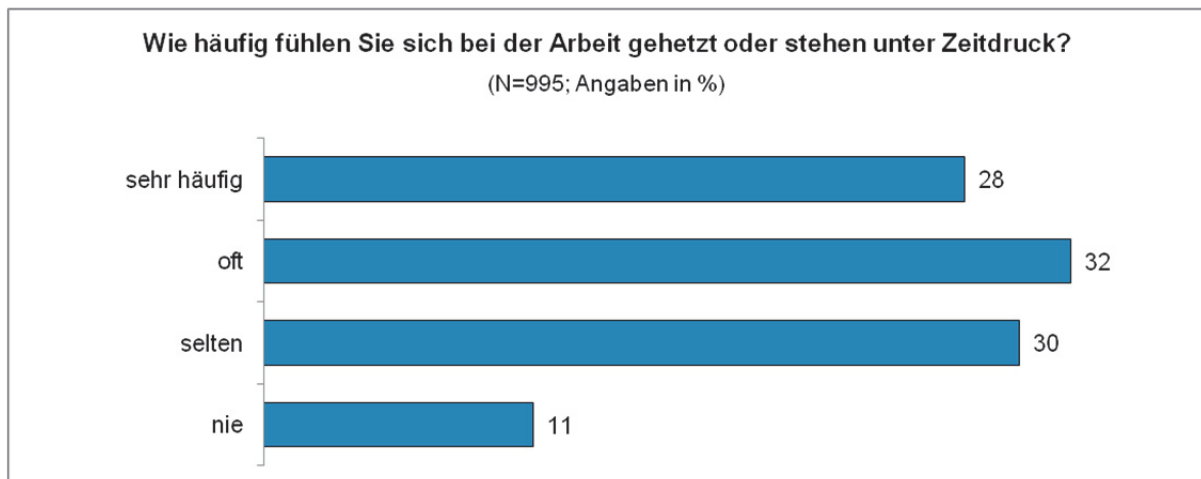
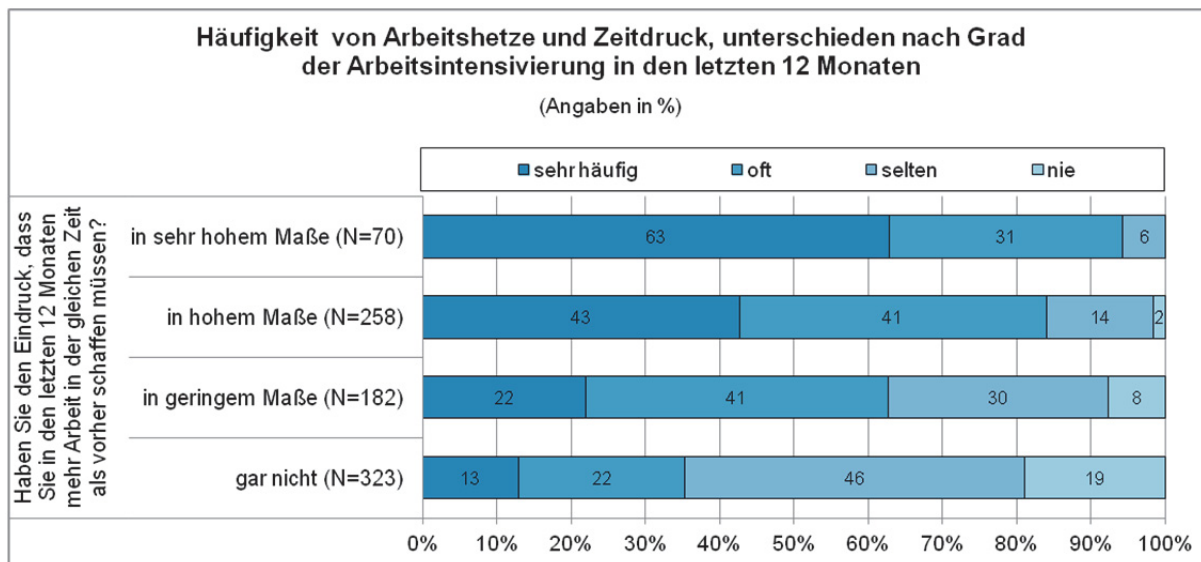
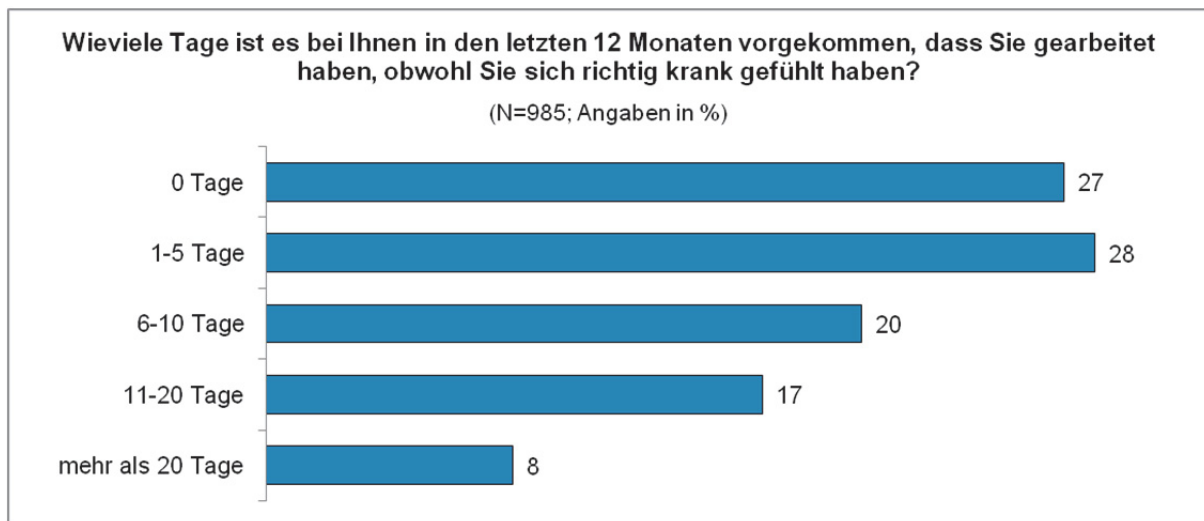


Abb. 40



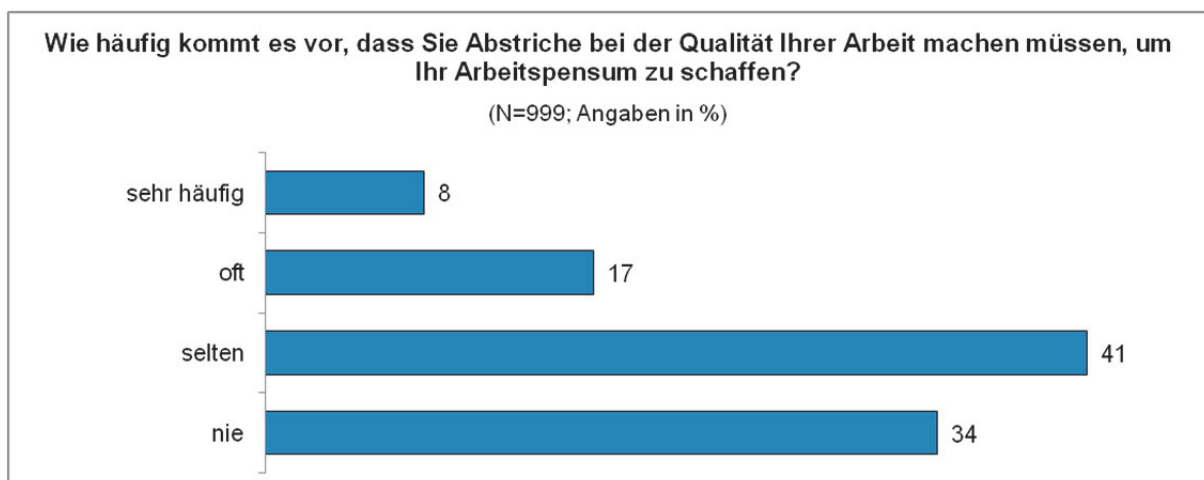
Arbeitshetze fungiert nicht nur als Treiber einer Entgrenzung von Arbeit, wie sie sich in ständiger Erreichbarkeit, Überstunden und unbezahlter Mehrarbeit widerspiegelt, sondern führt auch dazu, dass Beschäftigte selbst im Falle einer Erkrankung noch ihrer Arbeit nachgehen. Im Durchschnitt haben die befragten Beschäftigten in den vergangenen 12 Monaten an rund 8 Tagen gearbeitet, an denen sie sich richtig krank gefühlt haben. Jeder vierte Erwerbstätige gibt an, mehr als 10 Tage (17%) oder sogar mehr als 20 Tage im Jahr (8%) krank auf der Arbeitsstelle zu erscheinen (vgl. Abb. 41).

Abb. 41



Trotz des hohen Anteils an Beschäftigten, die über Arbeitsintensivierung und häufigen Zeitdruck berichten, ist nur jeder fünfte Befragte der Ansicht, dass hieraus oft (17%) oder sehr häufig (8%) Qualitätseinbußen resultieren (vgl. Abb. 42). Dass die Mehrheit der Beschäftigten (75%) ihr Arbeitspensum bewältigt, ohne qualitative Abstriche machen zu müssen, kann unter anderem auf die hohe intrinsische Motivation der Beschäftigten zurückgeführt werden.

Abb. 42



Eine Antwort auf die Frage, warum Beschäftigte bereit sind, den wachsenden Zeit- und Kostendruck abzufedern, liegt in der Angst vor einem Verlust des Arbeitsplatzes begründet. Besonders diejenigen Beschäftigten die sehr häufig Sorgen vor einem Arbeitsplatzverlust haben, gehen deutlich häufiger krank zur Arbeit (vgl. Abb. 43), leisten öfter unbezahlte Mehrarbeit (vgl. Abb. 44) und sind in deutlich höherem Maße einer Arbeitsintensivierung ausgesetzt (vgl. Abb. 45).

Abb. 43

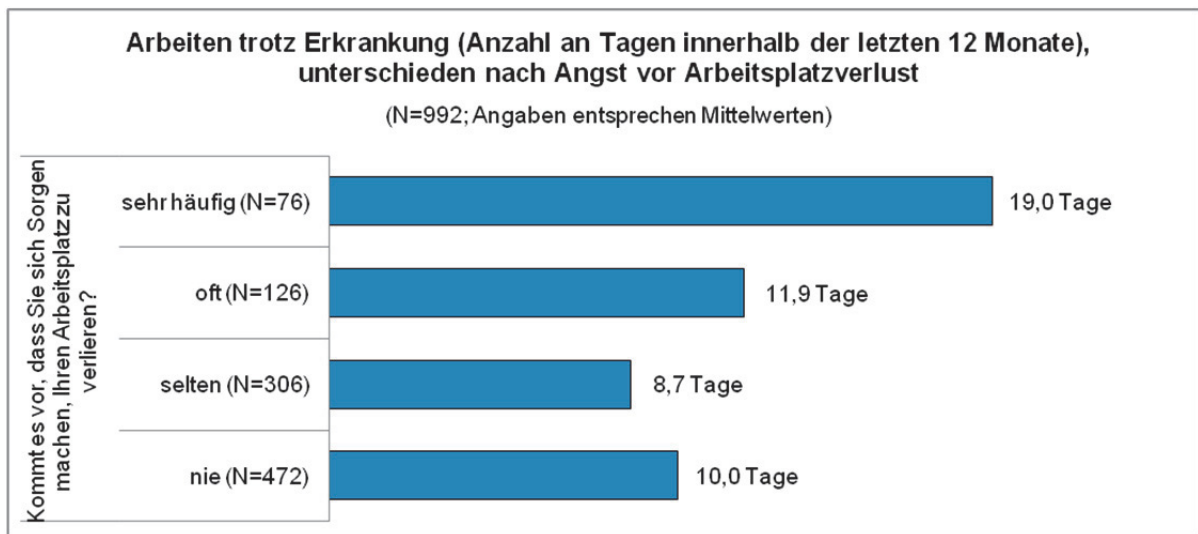


Abb. 44

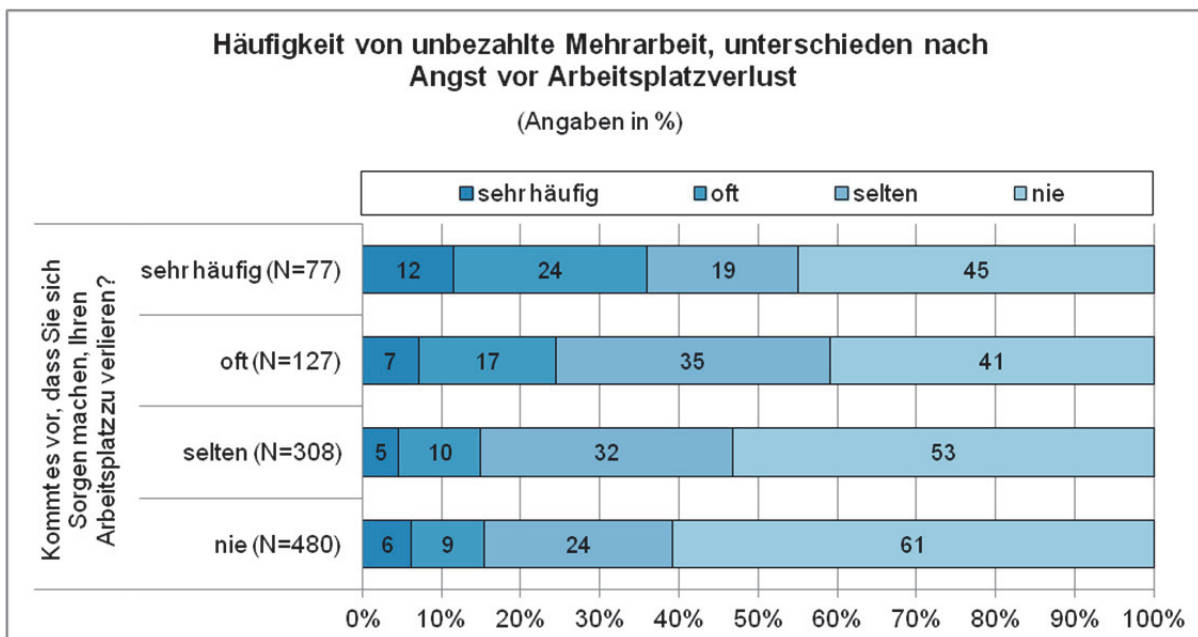
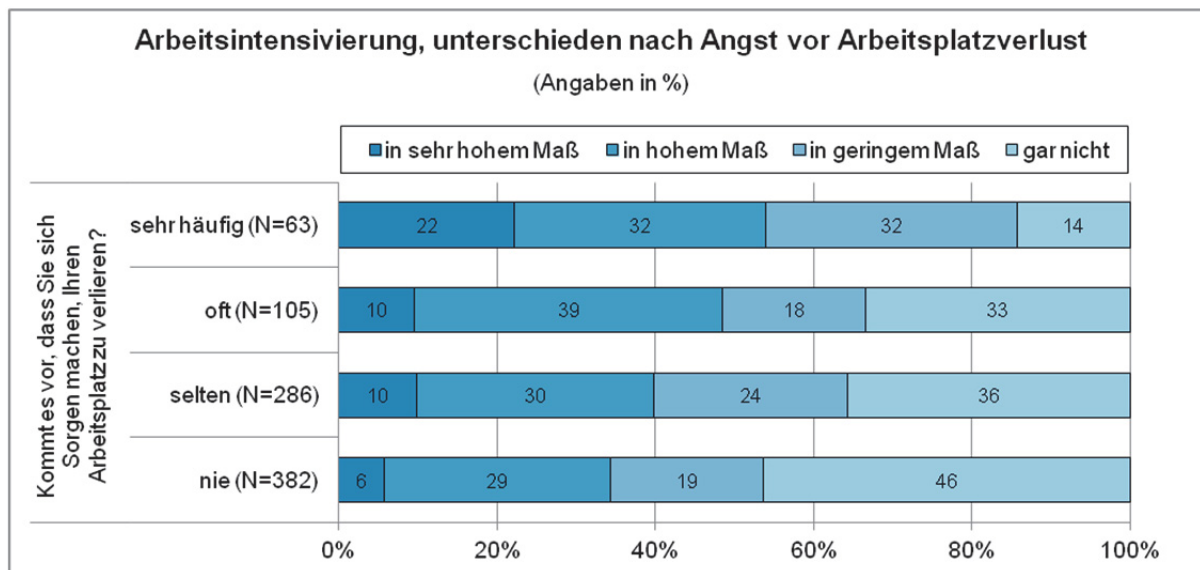


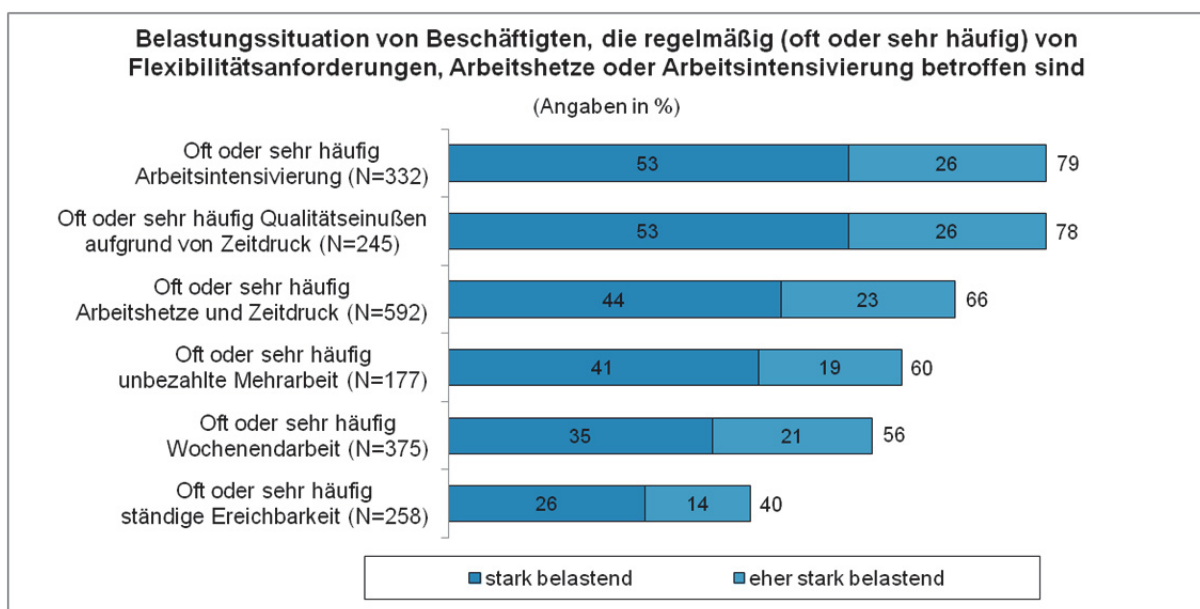
Abb. 45



Grad der Belastung durch Flexibilitätsanforderungen und steigende Arbeitsintensität

Arbeitshetze und Zeitdruck gehören zu denjenigen Arbeitsbedingungen, die nicht nur häufig vorkommen, sondern von der Mehrzahl der Erwerbstätigen auch als stark belastend empfunden werden. Folgerichtig stellt auch Arbeitsintensivierung eine große Belastungssituation dar: 79% der in hohem oder sehr hohem Maße betroffenen Beschäftigten fühlen sich hierdurch eher stark (28%) oder stark (53%) belastet (vgl. Abb. 46).

Abb. 46

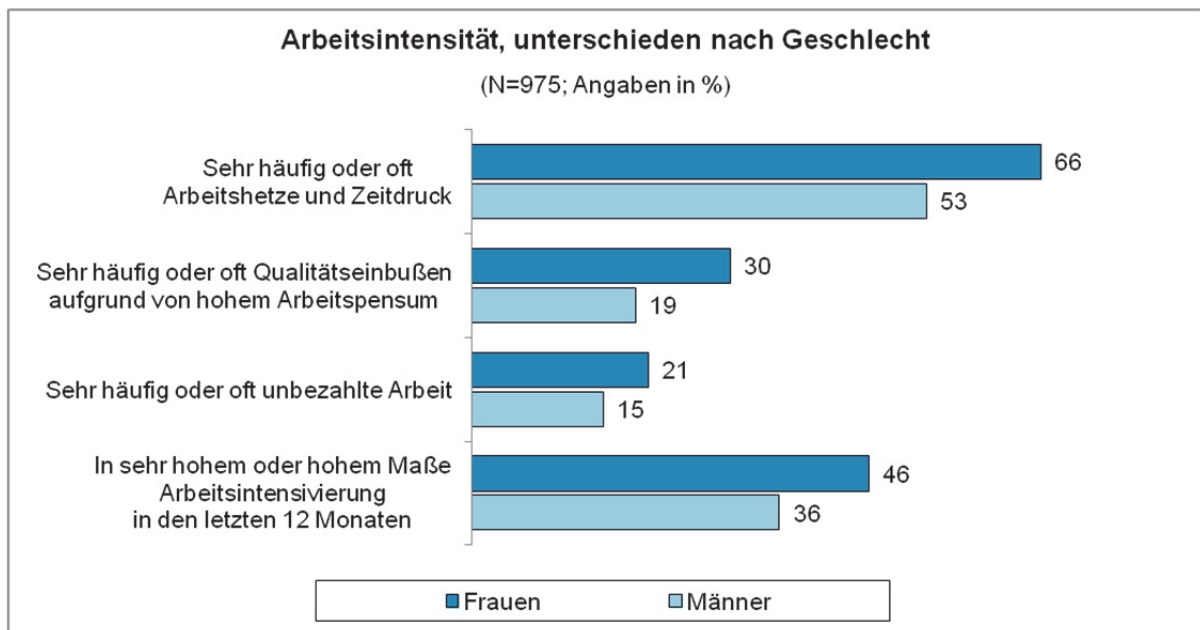


Ähnliches trifft auf Qualitätseinbußen aufgrund eines hohen Arbeitspensums zu – eine Situation die vergleichsweise selten vorkommt, von 78% der regelmäßig Betroffenen aber als eine (eher) starke Belastung wahrgenommen wird. Auch die Entgrenzung von Arbeit in Form von Wochenendarbeit, ständiger Erreichbarkeit und unbezahlter Mehrarbeit stellt für die oft oder sehr häufig betroffenen Beschäftigten mehrheitlich eine (eher) starke Belastungssituation dar (vgl. ebd. und Abb. 90).

Soziodemografische Differenzierungen

Soziodemografische Unterschiede zeigen sich vor allem mit Blick auf das Geschlecht, wobei Frauen häufiger von Arbeitsintensivierung betroffen sind als Männer (vgl. Abb. 47). Folgerichtig weisen die Dienstleistungssektoren mit einem hohen Frauenanteil (v.a. Sozial- und Gesundheitswesen und Handel) auch die stärksten Belastungssituationen auf. Innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes sind Frauen zwar ebenfalls häufiger betroffen – so liegt beispielsweise der Anteil an Frauen, der sehr häufig Zeitdruck ausgesetzt ist, etwa doppelt so hoch (40% der Frauen gegenüber 19% der Männer) – allerdings gibt es innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes eine Vielzahl an (technischen und kaufmännisch-verwaltenden) Berufen, so dass der Geschlechtervergleich hier nur bedingt Aussagekraft besitzt.

Abb. 47



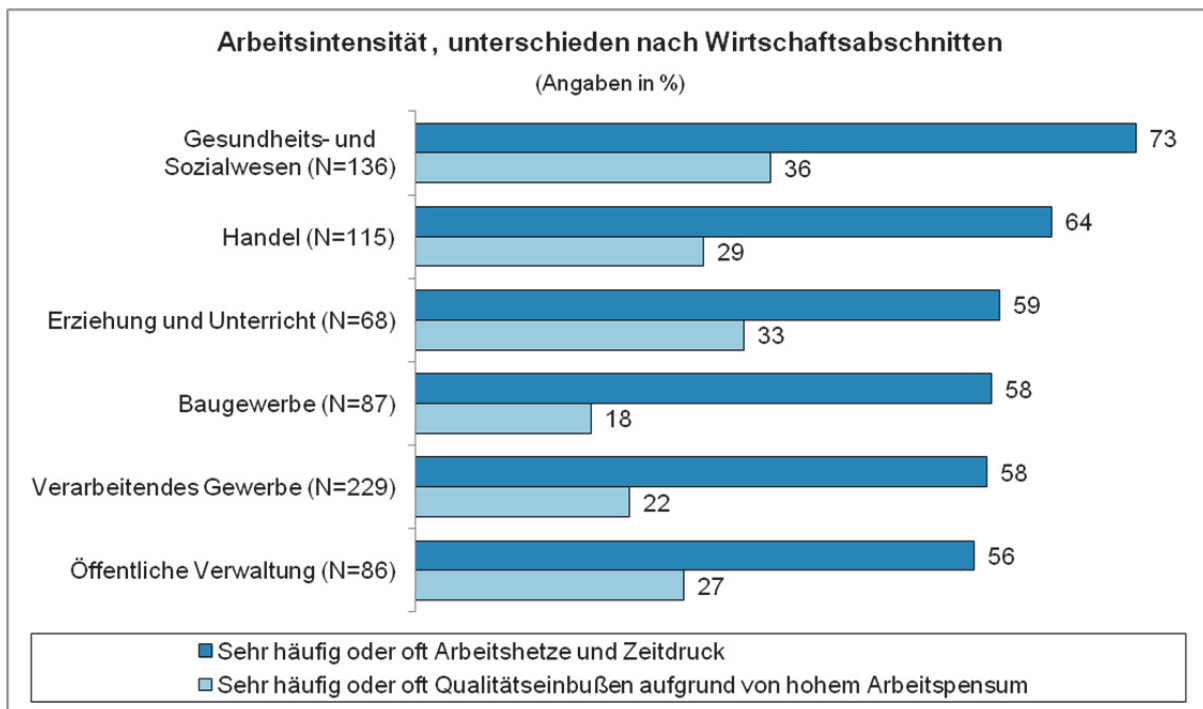
Geringfügige Unterschiede lassen sich hinsichtlich des Ausbildungsabschlusses herausarbeiten: so sehen sich Akademiker im Vergleich zu Erwerbstätigen mit einer Berufsausbildung etwas häufiger Arbeitshetze und Zeitdruck ausgesetzt. Darüber hinaus leisten sie deutlich häufiger unbezahlte Arbeit in ihrer Freizeit.

Mit Blick auf unterschiedliche Altersgruppen, zeigen sich nur geringfügige Unterschiede in der Häufigkeit von Arbeitshetze, Arbeitsintensivierung und Flexibilitätsanforderungen, wobei jedoch der Grad der damit einhergehenden Belastung mit zunehmendem Alter ansteigt.

Betriebliche und Branchenspezifische Differenzierungen

Das Vorhandensein einer Interessensvertretung hat keinen signifikanten Einfluss darauf, in welchem Umfang die befragten Beschäftigten von Arbeitshetze und Arbeitsintensivierung betroffen sind. Hinsichtlich der Betriebsgröße gibt es einen schwachen Zusammenhang, wobei die Beschäftigten mit steigender Unternehmensgröße häufiger davon berichten, dass sie innerhalb der letzten 12 Monate mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen mussten. Ein Blick auf ausgewählte Wirtschaftsabschnitte zeigt, dass Arbeitshetze und Zeitdruck ein branchenübergreifendes Problem sind (vgl. Abb. 48). Besonders stark sind Beschäftigte innerhalb des Sozial- und Gesundheitswesens betroffen: drei Viertel fühlen sich sehr häufig oder oft bei der Arbeit unter Zeitdruck. Etwas mehr als ein Drittel (36%) ist der Ansicht, dass hieraus Qualitätseinbußen resultieren.

Abb. 48

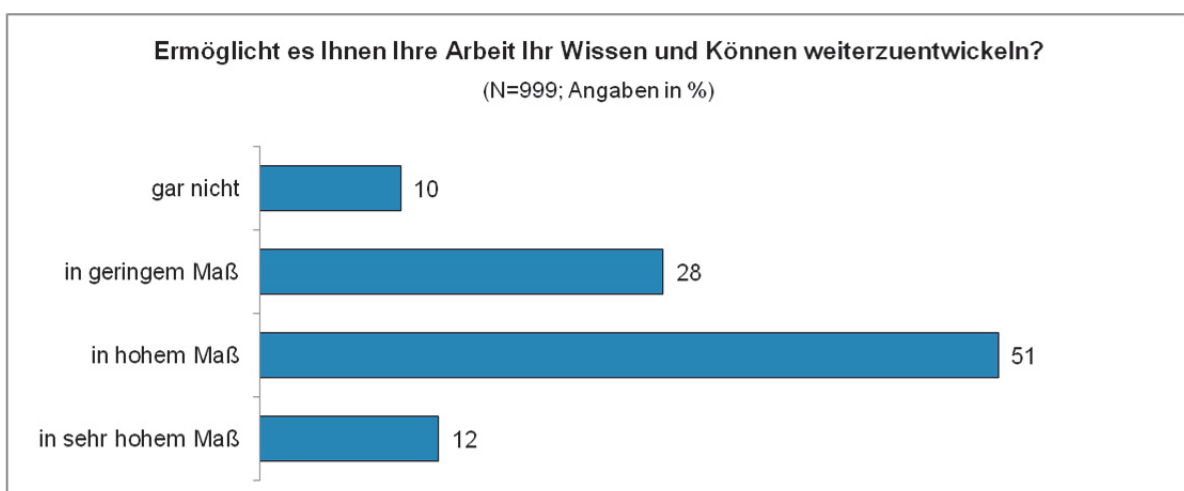


4.4 Ressourcen

4.4.1 Kompetenzentwicklung und persönliche Entwicklungsperspektiven

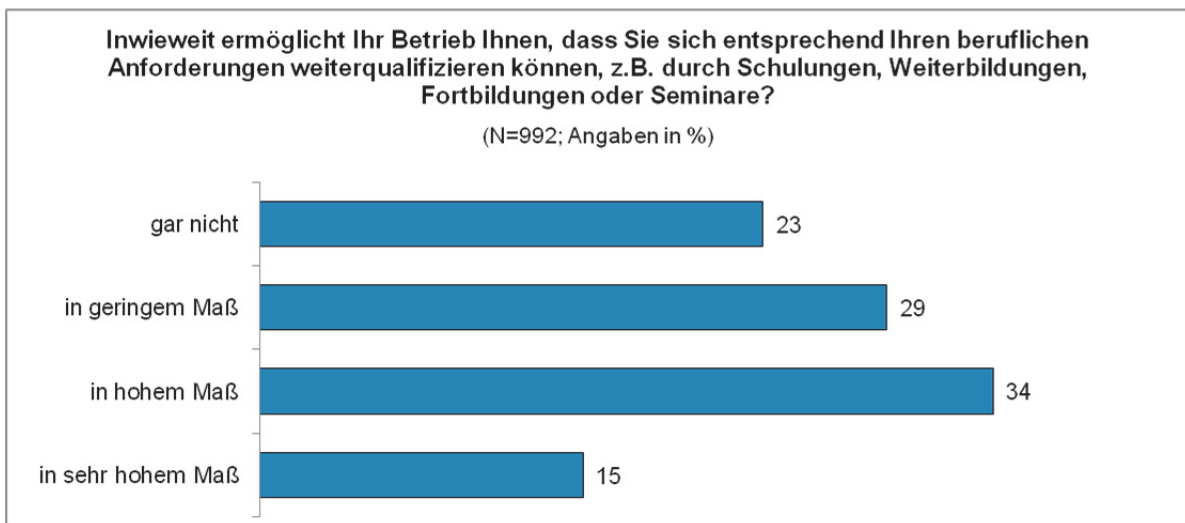
Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten sind aus Sicht der Erwerbstätigen wichtige Parameter guter Arbeit (vgl. DGB-Index Gute Arbeit 2007 und INQA 2006). Die Mehrzahl der befragten Beschäftigten in Thüringen arbeitet unter Bedingungen, die es ihnen ermöglichen, das eigene Wissen und Können in hohem (51%) oder sehr hohem Maße (12%) weiterzuentwickeln (vgl. Abb. 49).

Abb. 49



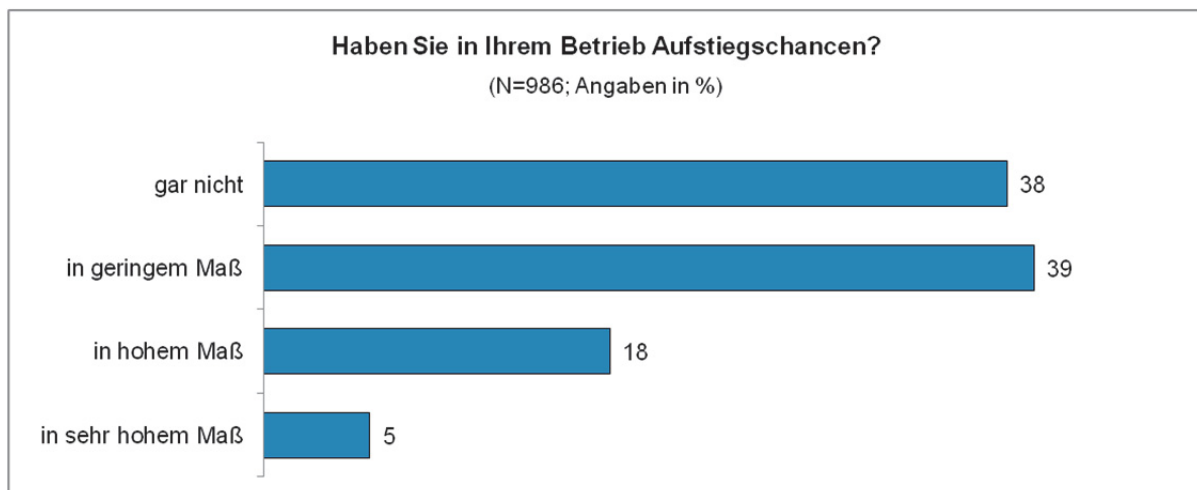
Der Blick auf Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung und Qualifizierungsmöglichkeiten fällt ambivalent aus. Eine knappe Mehrheit der befragten Personen hat keinen (23%) oder nur einen geringen (29%) Zugang zu Weiterbildungen. Gleichwohl besteht aber für 48% der Beschäftigten durchaus die Möglichkeit, sich angemessen fortzubilden (vgl. Abb. 50).

Abb. 50



Hinsichtlich der Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung ist der Arbeitsmarkt gespalten. Während ein Teil der Erwerbstätigen von lernförderlichen Arbeitsumgebungen profitiert, kann der andere Teil nicht oder nur begrenzt an Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten partizipieren. Persönliche Entwicklungsperspektiven im Sinne von Aufstiegschancen sind einem erheblichen Teil der Beschäftigten (38%) versperrt. Der Anteil an Befragten, der (sehr) gute Aufstiegschancen innerhalb des aktuellen Betriebes wahrnimmt, ist mit 23% eher gering ausgeprägt (vgl. Abb. 51). Allerdings dürfte dieser Wert auch durch das überschaubare Angebot an Stellen begründet sein, die als formaler Aufstieg in der Unternehmenshierarchie zu werten sind.

Abb. 51



Grad der Belastung durch fehlende Qualifizierungsmöglichkeiten oder mangelnde Entwicklungsperspektiven

Die Mehrzahl der befragten Beschäftigten (77%) verfügt innerhalb des eigenen Betriebes über keine oder nur geringe Aufstiegschancen, was jedoch nur von jedem fünften Befragten als starke (11%) oder eher starke (9%) Belastung empfunden wird. Ähnliches trifft – wenn auch in abgeschwächter Form – auf fehlende Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung zu. Etwa zwei Drittel der Beschäftigten, die kaum oder nur begrenzt berufliche Weiterqualifizierungsmöglichkeiten nutzen können, fühlen sich hiervon eher wenig (37%) oder überhaupt nicht (28%) belastet.

Soziodemografische Differenzierungen

Obwohl Frauen etwas häufiger als Männer geringe Aufstiegschancen haben, fühlen sie sich hiervon weniger stark belastet. Gleiches gilt für die Männer in Bezug auf geringe Möglichkeiten zur beruflichen Weiterqualifizierung. Frauen haben im Durchschnitt höhere Ansprüche an Kompetenzentwicklung, was sich auch daran zeigt, dass fehlende Möglichkeiten, das eigene Können und Wissen weiterzuentwickeln, ein vergleichsweise größerer Belastungsfaktor sind. Mit steigendem Alter werden persönliche Entwicklungsperspektiven kleiner und die Möglichkeit zur Kompetenzentwicklung nimmt ab. Ältere Beschäftigte sind häufiger von Weiterbildungs- und Qualifizierungsaktivitäten ausgeschlossen, empfinden dies aber als weniger stark belastend als junge Beschäftigte. Mit Blick auf den Bildungsgrad zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Akademikern und Facharbeitern bzw. Absolventen einer beruflichen Bildung: Akademiker sind deutlich häufiger in lernförderlichen Arbeitsumgebungen tätig und profitieren überdurchschnittlich stark von beruflichen Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten. Bleiben diese Angebote aus, ist die hieraus resultierende Belastung signifikant höher als bei Absolventen einer beruflichen Bildung.

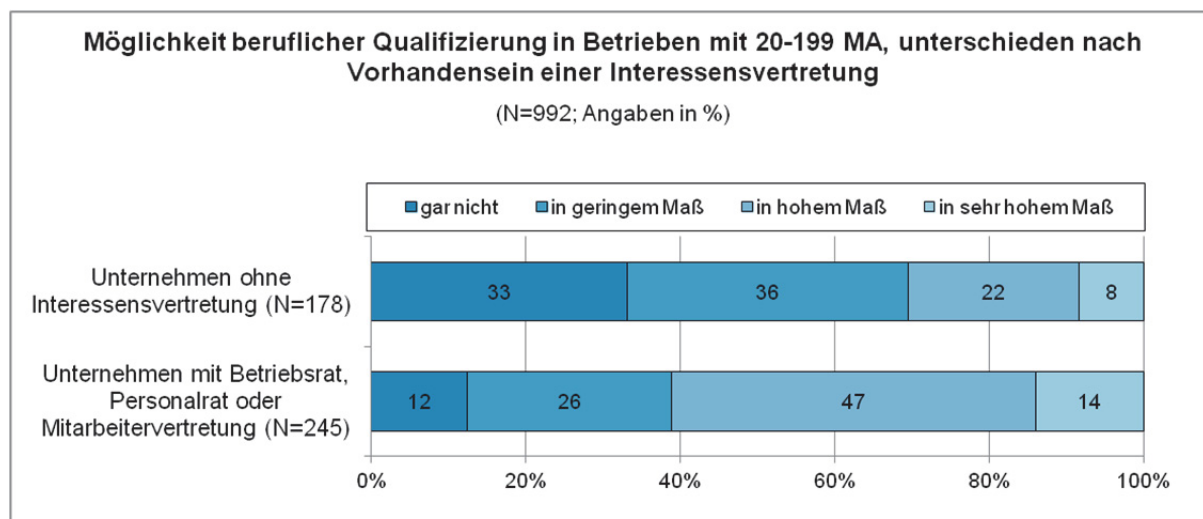
Betriebliche und branchenspezifische Differenzierungen

Beschäftigte in größeren Unternehmen (mit mehr als 200 Mitarbeitern) verfügen deutlich häufiger über Aufstiegschancen und Möglichkeiten der beruflichen Weiterqualifikation als Beschäftigte in kleineren Unternehmen (mit weniger als 200 Mitarbeitern). Fehlen diese Ressourcen, dann stellt dies für Beschäftigte in größeren Unternehmen eine ungleich stärkere Belastungssituation dar.

Das Vorhandensein einer Interessensvertretung hat einen deutlich positiven Einfluss auf die Möglichkeit beruflicher Qualifizierung. Vergleicht man die Situation von Beschäftigten in Betrieben mit 20-199 Mitarbeitern (die Einschränkung erfolgt, um den Einfluss der Unternehmensgröße zu minimieren), so geben 61% der Beschäftigten aus Unternehmen mit einer Interessensvertretung an, in hohem (47%) oder sehr hohem Maße (14%) die Möglichkeit zu haben, Weiterbildungsangebote zu nutzen. Demgegenüber trifft dies in Unternehmen ohne einen Betriebsrat, einen Personalrat oder eine Mitarbeitervertretung nur für 30% der befragten Beschäftigten zu (vgl. Abb. 52).

Während fehlende Aufstiegschancen ein branchenübergreifendes Problem sind, gibt es im Bereich Weiterbildung und Qualifizierung deutliche Unterschiede zwischen den betrachteten Wirtschaftsabschnitten. Besonders im Verarbeitenden Gewerbe ist vielen Beschäftigten der Zugang zu Weiterbildungsangeboten verwehrt: zwei Drittel der Befragten können gar nicht (37%) oder nur in geringem Maße (29%) auf entsprechende Angebote zurückgreifen. Umgekehrt sieht es im Bereich Erziehung und Unterricht sowie in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft aus: hier geben mehr als zwei Drittel der Beschäftigten an, in hohem oder sehr hohem Maße Weiterbildungsmöglichkeiten wahrnehmen zu können.

Abb. 52



4.4.2 Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten

Viele Stressmodelle betonen die entlastende Bedeutung von Handlungsspielräumen und Gestaltungsmöglichkeiten. So geht beispielsweise das Anforderungs-Kontroll-Modell von Karasek (Karasek, Theorell 1990) von einem unmittelbaren Wirkungszusammenhang zwischen der Höhe der Arbeitsanforderungen und dem Ausmaß der Kontrolle aus. Bei geringen Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten kann bereits ein niedriges Stressniveau belastend wirken. Dagegen werden hohe Anforderungen im Verbund mit großen Handlungsspielräumen von den Beschäftigten eher als positive Herausforderung und Entwicklungsmöglichkeit verstanden.

Die Mehrzahl der befragten Beschäftigten (62%) hat auf ihrer Arbeit in hohem (42%) oder sogar sehr hohem Maße (20%) die Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen. Nur etwa jeder zwölfte Beschäftigte (8%) arbeitet in einem betrieblichen Umfeld, in dem eigene Ideen und Verbesserungsvorschläge gar nicht gefragt sind (vgl. Abb. 53). Dabei zeigt sich, dass mit wachsenden Partizipationsmöglichkeiten der Beschäftigten die Identifikation mit der Arbeit und dem aktuellen Betrieb deutlich ansteigt (vgl. Abb. 5). Einen relevanten Einfluss auf die zu erledigende Arbeitsmenge hat hingegen nur rund ein Drittel der Erwerbstätigen. Die Mehrzahl der Befragten kann die eigene Arbeitsbelastung nicht (37%) oder nur in geringem Maße (32%) beeinflussen (vgl. Abb. 54). Fast die Hälfte der befragten Beschäftigten (45%) hat überdies keinen (19%) oder nur geringen Einfluss (26%) auf Taktung und Inhalt der eigenen Arbeitsabläufe. Insgesamt können rund 37% der Beschäftigten weder die Menge der anfallenden Arbeit noch die entsprechenden Abläufe entscheidend beeinflussen. Immerhin jeder achte Befragte (12%) hat nach eigenen Angaben gar keinen Einfluss auf die genannten Rahmenbedingungen.

Abb. 53

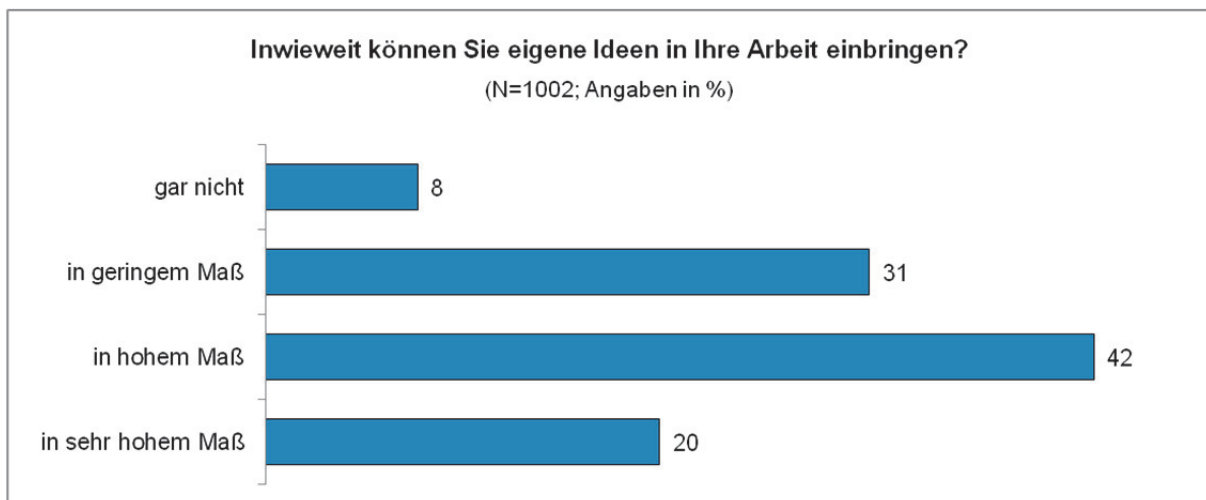


Abb. 54

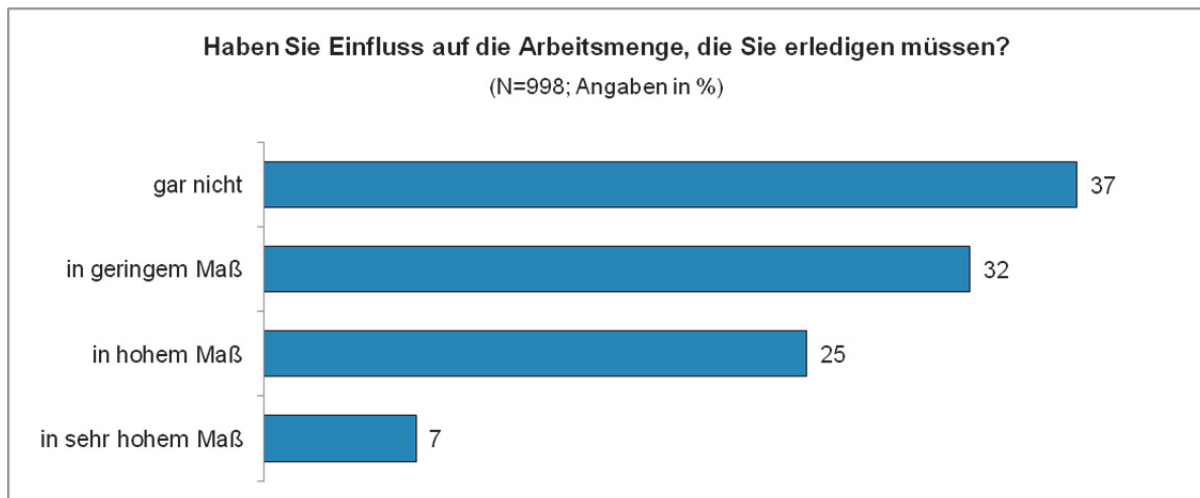
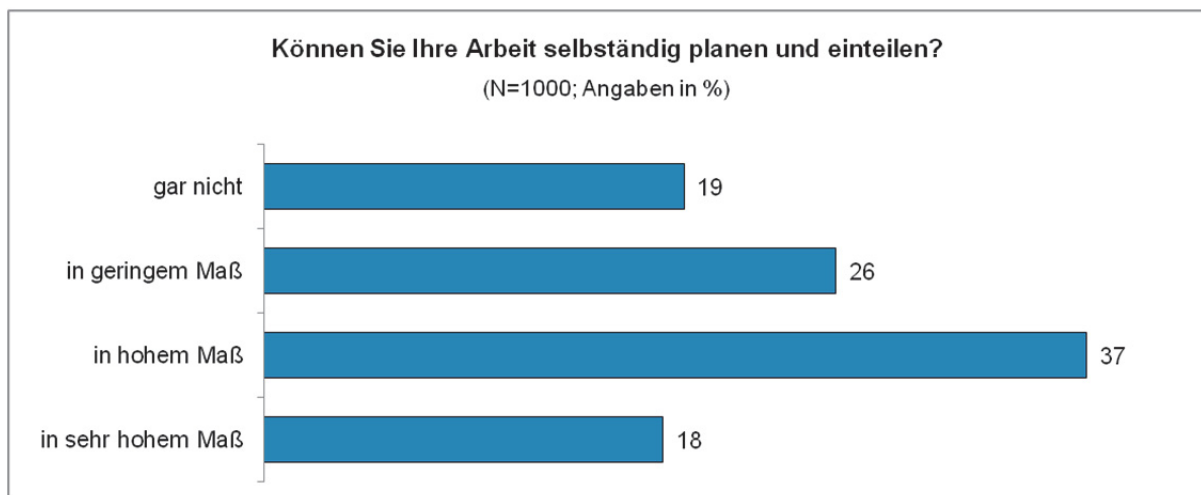


Abb. 55



Ähnlich wie die Arbeitsmenge ist auch die Arbeitszeit ein Faktor, den rund ein Drittel der Befragten (35%) in hohem oder sehr hohem Maße beeinflussen kann. Nur ein Drittel der Beschäftigten hat gar keinen Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit (vgl. Abb. 56). Normative Generalisierungen in diesem Bereich sind aber nicht geboten, da flexible Arbeitszeiten etwa in Schichtarbeitsbetrieben für einen Großteil der Beschäftigten gar nicht zu gewährleisten sind. Ein etwas anderes Bild ergibt sich beim Blick auf Überstunden: unter denjenigen Beschäftigten, die Überstunden leisten, kann die Mehrzahl (59%) in hohem (38%) oder sogar sehr hohem Maße (21%) Einfluss darauf nehmen, wann diese ausgeglichen werden, obwohl die Entscheidung über die Ableistung von Überstunden gesetzlich dem Arbeitgeber vorbehalten ist (vgl. Abb. 57).

Abb. 56

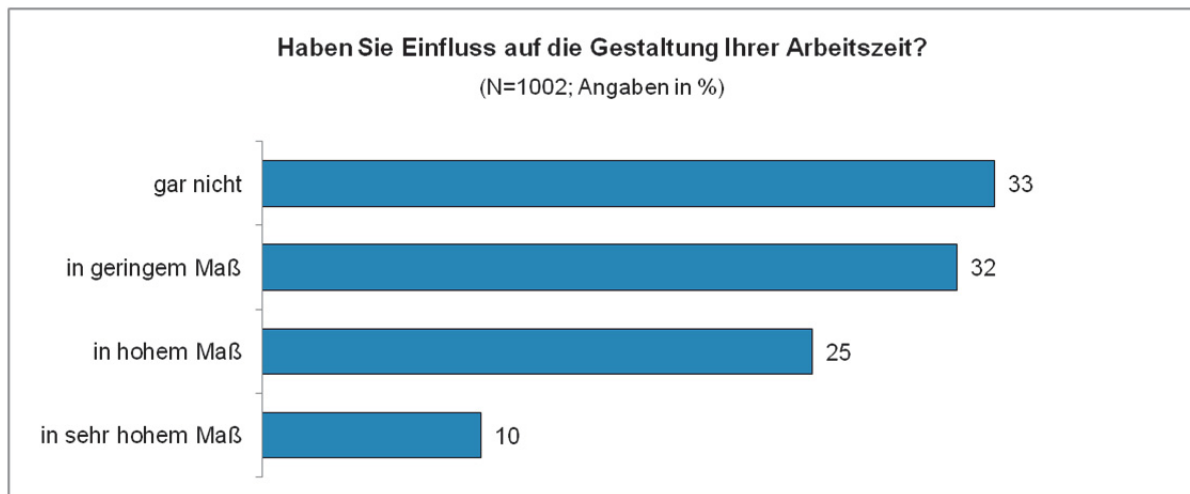
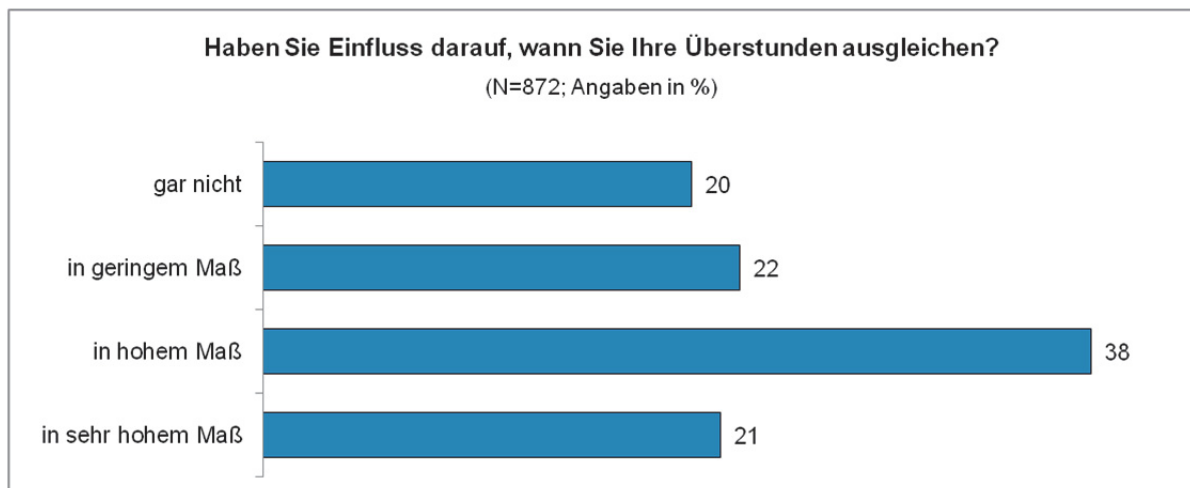


Abb. 57



Grad der Belastung durch fehlende Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten

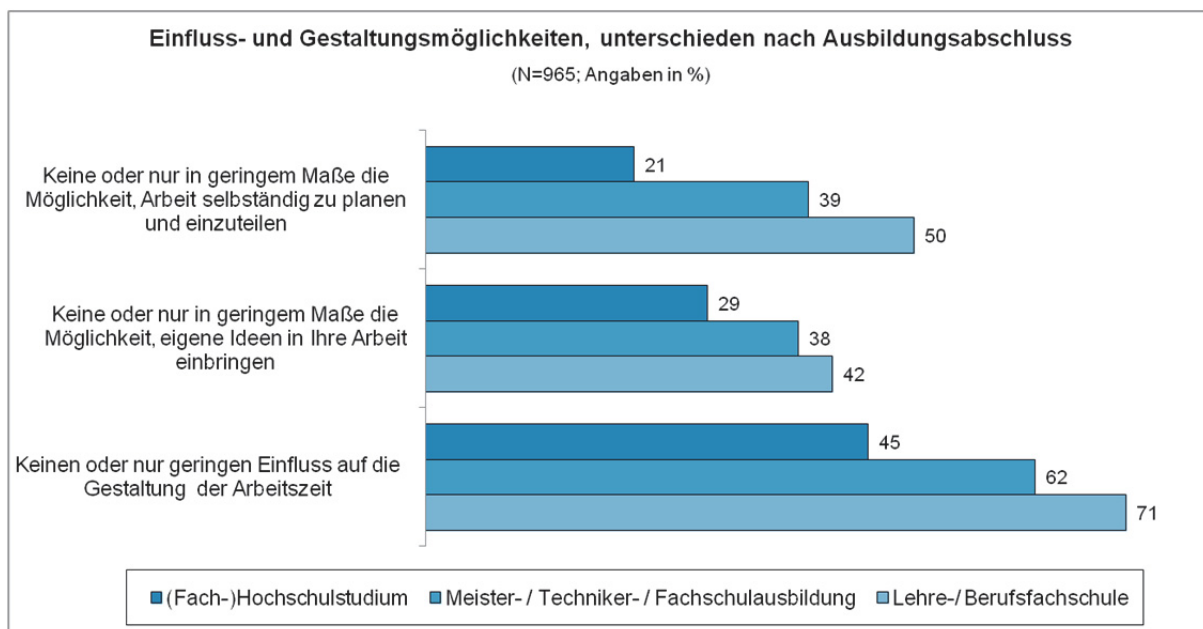
Alles in allem ist der Grad der Belastung durch fehlende Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten gering ausgeprägt. Unter denjenigen Beschäftigten, die kaum oder keine Möglichkeit haben, eigene Ideen einzubringen, gibt nur etwas mehr als jeder Vierte (27%) an, dass dies eine starke (18%) oder eher starke (9%) Belastungssituation darstellt. Gleiches gilt hinsichtlich eines geringen oder fehlenden Einflusses auf Arbeitsmenge und Arbeitstaktung – ein Befund, der jeweils nur für 26% der Befragten eine starke oder eher starke Belastung darstellt. Fehlende oder geringe Einflussmöglichkeiten auf Arbeitsinhalte, Arbeitsmenge und Arbeitszeit sind Belastungssituationen, die häufig in der Arbeitswelt vorkommen, von den Beschäftigten aber als (eher) geringe Belastung wahrgenommen werden (vgl. Kap. 6.1). Dieser Umstand verwundert angesichts der eingangs benannten positiven Einflüsse von Handlungsspielräumen auf das empfundene Stressniveau sowie auf die Identifikation mit Arbeit und Betrieb. Denkbar ist zum einen, dass ein Teil der Beschäftigten eine instrumentelle Arbeitshaltung vertritt, so dass Partizipationsangebote eher als zusätzliche Belastung wahrgenommen werden. Darüber hinaus ist zu vermuten, dass ein Teil der Beschäftigten fehlende Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten als Normalfall der Arbeitswelt kennengelernt hat und im Zuge dessen der Anspruch hieran verlorengegangen ist. Da man es in seinem Beruf gewohnt ist, nicht am Arbeitsprozess beteiligt zu werden, stellt diese Tatsache – so eine mögliche Argumentationsfigur – auch keine relevante Belastung dar.

Soziodemografische Differenzierungen

Hinsichtlich der Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten sind die Geschlechterunterschiede eher gering. Während Männer im Durchschnitt etwas häufiger Einfluss auf die Arbeitsmenge nehmen können, haben Frauen etwas häufiger die Möglichkeit, ihre Arbeit zu planen und einzuteilen sowie Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung zu nehmen. Altersunterschiede im Antwortverhalten gibt es vor allem bei der Frage nach den Möglichkeiten eigene Ideen einzubringen. Beschäftigte der Altersgruppe 55+ fühlen sich im Vergleich zu jüngeren Mitarbeitern deutlich stärker belastet, wenn sie keine Möglichkeit haben, Verbesserungsvorschläge einzubringen und auf diese Weise ihr Erfahrungswissen weiterzugeben.

Große Unterschiede gibt es hinsichtlich des Ausbildungsabschlusses: während beispielsweise die Hälfte der Befragten mit einer beruflichen Bildung keinen Einfluss auf die Planung und Taktung der eigenen Arbeit hat, trifft dies unter den Akademikern nur auf etwa jeden fünften Beschäftigten zu. Auch Erwerbstätige mit einer Meister-, Techniker- oder Fachschulbildung haben deutlich mehr Handlungsspielräume in Bezug auf Arbeitsinhalte, Arbeitsmenge und Arbeitszeit als Beschäftigte, die eine Lehre oder eine Ausbildung in einer Berufsfachschule absolviert haben (vgl. Abb. 58).

Abb. 58



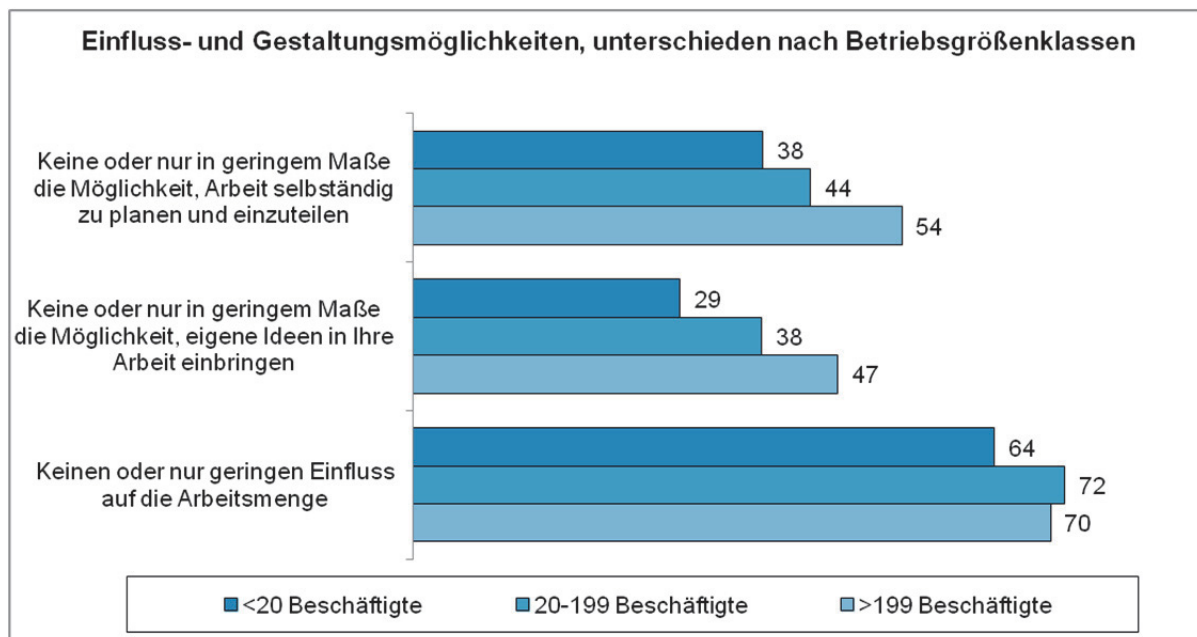
Betriebliche und Branchenspezifische Differenzierungen

Beschäftigte in Betrieben mit einer Interessensvertretung haben deutlich mehr Handlungsspielräume als Beschäftigte in Betrieben ohne einen Betriebsrat oder einer Mitarbeitervertretung. Betrachtet man die Betriebsgrößenklasse 20-199 Mitarbeiter – eine Einschränkung, die aufgrund der Interkorrelation zwischen den beiden Variablen Unternehmensgröße und Vorhandensein einer Interessensvertretung erfolgt – so ist der Anteil an Beschäftigten, die keinen oder nur einen geringen Einfluss auf Arbeitsmenge, Arbeitszeit und Überstundenausgleich haben in den Betrieben ohne eine Interessensvertretung deutlich höher.

Obwohl in größeren Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern häufiger Interessensvertretungen vorhanden sind, sinken mit steigender Betriebsgröße die Handlungsspielräume der Beschäftigten. Erwerbstätige in kleinen Betrieben und Einrichtungen sind deutlich häufiger in der Lage, Ideen einzubringen sowie die eigene Arbeitszeit zu planen und einzuteilen (vgl. Abb. 59). Hinsichtlich der betrachteten Wirtschaftsabschnitte ist festzustellen, dass die betrieblichen Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten von den Beschäftigten im Bereich Erziehung und Unterricht sowie in der Öffentlichen Verwaltung am besten bewertet werden, vor allem was Arbeitszeit und Überstundenausgleich angeht. Demgegenüber haben die Beschäftigten im (Einzel-)Handel und vor allem im Produzierenden Gewerbe

(Baugewerbe und Verarbeitendes Gewerbe) besonders wenig Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit und die Arbeitsplanung.

Abb. 59



4.4.3 Betriebsklima und Kollegialität

Ein gutes Betriebsklima hat Auswirkungen auf die Motivation und die Leistung der Mitarbeiter. Es stellt daher sowohl einen wirtschaftlichen Erfolgsfaktor als auch eine zentrale Ressource guter Arbeit dar. Nur etwa jeder siebte Beschäftigte (13%) ist in Betrieben tätig, in denen die Förderung von Kollegialität nicht Teil der Unternehmenskultur ist. Dagegen kann die große Mehrzahl der befragten Erwerbstätigen in hohem (58%) oder sehr hohem Maße (27%) auf die Unterstützung der Kollegen und Kolleginnen zählen (vgl. Abb. 60). Dabei arbeitet etwas mehr als die Hälfte der Befragten in Betrieben, in denen Kollegialität in hohem (46%) oder sogar sehr hohem Maße (12%) gefördert wird (vgl. Abb. 61). Der gute Zusammenhalt zwischen den Beschäftigten ist zwar eine notwendige aber keine hinreichende Bedingung für ein gutes Betriebsklima. Neben Teamgeist ist auch ein respektvoller Umgang zwischen Mitarbeitern und Führungskräften eine wichtige Voraussetzung. So stellen die Themenbereiche Führung, Anerkennung, Partizipation, Information und Kommunikation wichtige Teilaspekte des Betriebsklimas dar. Wie die Befragungsergebnisse zeigen, gibt es in diesen Teilbereichen in etwa der Hälfte der Thüringer Betriebe Defizite (siehe hierzu auch Kap. 5.2 und 5.4). Zum Beispiel arbeiten unter den Thüringer Erwerbstätigen 54% in Betrieben, in denen es sich die Mitarbeiter nicht (17%) oder nur in geringem Maße (37%) trauen, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten oder der Geschäftsführung offen anzusprechen (vgl. Abb. 62).

Abb. 60

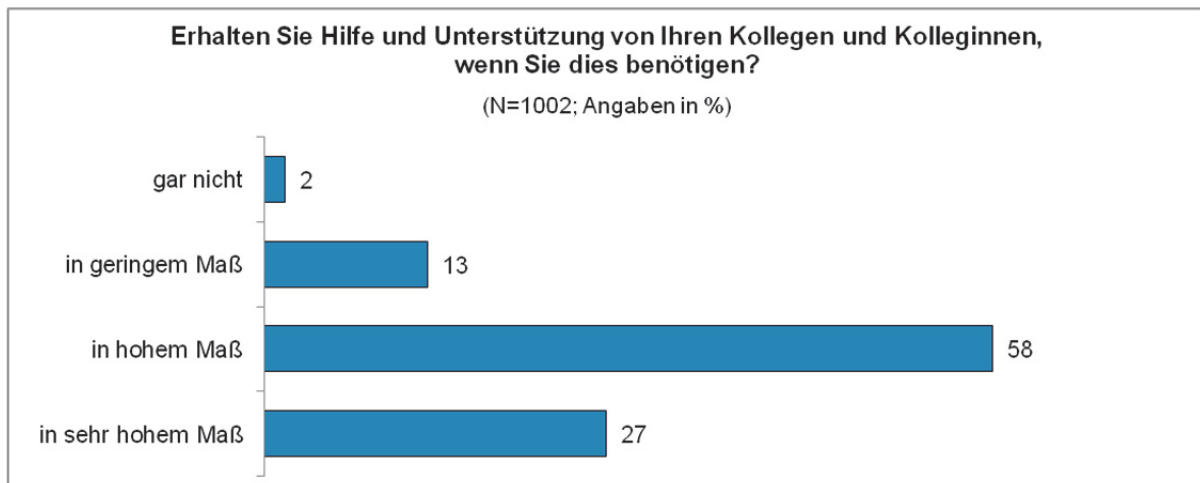


Abb. 61

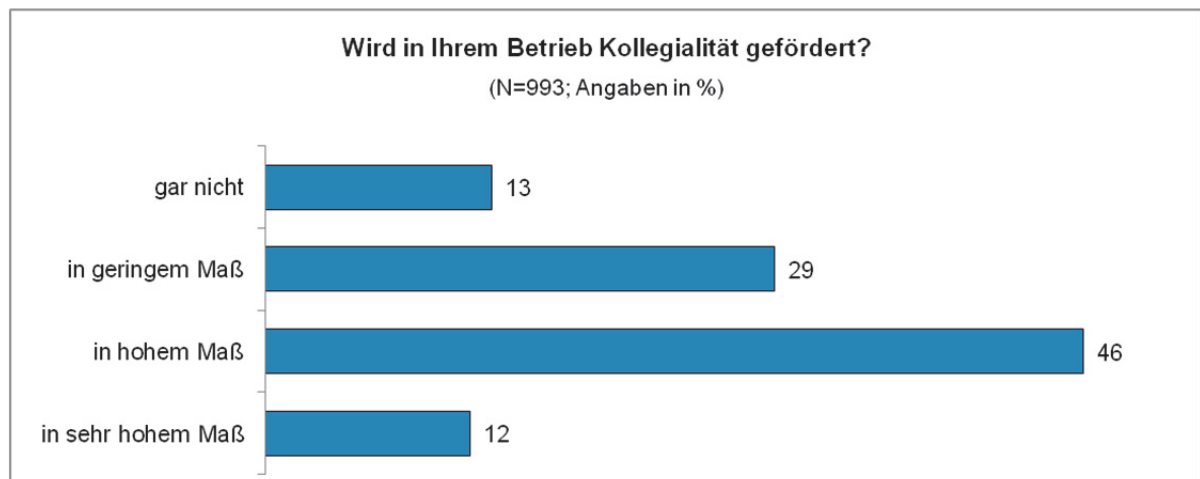
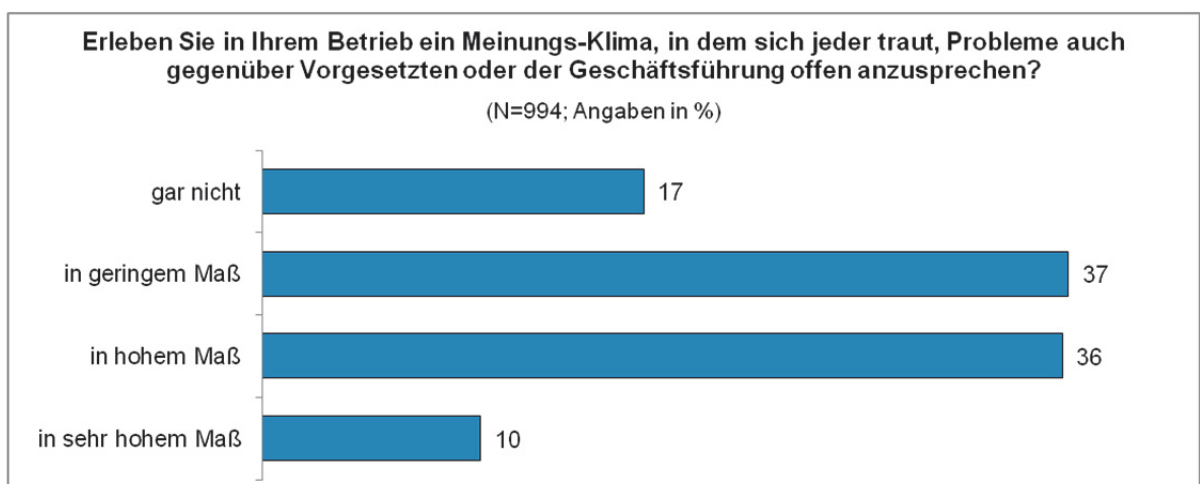


Abb. 62



Grad der Belastung durch fehlende Kollegialität und schlechtes Betriebsklima

Ein Betriebsklima, in dem Probleme unausgesprochen bleiben und kein offener Dialog zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten möglich ist, stellt für viele Beschäftigte eine große Belastung dar. Mehr als die Hälfte fühlt sich hiervon stark (35%) oder eher stark (19%) belastet. Fehlende Kollegialität gehört zu den Belastungsfaktoren die, sofern sie auftreten, als (eher) stark belastend wahrgenommen werden. Allerdings muss hierzu bemerkt werden, dass diese Belastungsfaktoren insgesamt nur selten anzutreffen sind.

Soziodemografische Differenzierungen

Soziodemografische Unterschiede bestehen weniger hinsichtlich der Häufigkeiten als dem Grad der damit einhergehenden Belastung. Dies zeigt sich besonders mit Blick auf den Ausbildungsabschluss: Akademiker fühlen sich deutlich stärker durch fehlende Kollegialität und schlechtes Betriebsklima belastet als Mitarbeiter mit einer beruflichen Bildung. Des Weiteren fühlen sich Frauen durch ein Meinungsklima, in dem Probleme unausgesprochen bleiben, stärker belastet als Männer. Bezüglich der Altersunterschiede ist festzustellen, dass ältere Beschäftigte häufiger über fehlende Kollegialität berichten, sie diesen Umstand aber viel seltener als Belastungsfaktor ausweisen.

Betriebliche und branchenspezifische Differenzierungen

Mit wachsender Betriebsgröße steigt die Zahl der Beschäftigten, die ein schlechtes Meinungsklima monieren. Besonders Beschäftigte in Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern sind seltener hiervon betroffen. Das Vorhandensein einer Interessensvertretung hat einen positiven Einfluss auf Kollegialität und Betriebsklima. Branchenunterschiede gibt es kaum: Beschäftigte aus dem Bereich Erziehung und Unterricht und aus der Bauwirtschaft berichten etwas häufiger über ein Klima, in dem Probleme offen angesprochen werden können, wohingegen dies innerhalb der Öffentlichen Verwaltung vergleichsweise seltener der Fall ist.

4.4.4 Führungsqualität und Arbeitsorganisation

Führungskräfte haben einen erheblichen Einfluss auf die Gesundheit ihrer Mitarbeiter, zum Beispiel was die Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitstätigkeit und die daraus resultierende Unter- beziehungsweise Überforderung betrifft. Der Vorgesetzte hat aufgrund seines engen Kontakts die Aufgabe, die Mitarbeiter gemäß ihrer Leistungsvoraussetzungen und Qualifikationen einzusetzen. Unter den befragten Erwerbstätigen profitiert die Mehrzahl von einer guten Arbeitsplanung der Vorgesetzten. Immerhin 39% sind jedoch der Ansicht, dass die Arbeitsplanung gar nicht (10%) oder nur in geringem Maße (29%) als gut zu bewerten ist (vgl. Abb. 63). Dabei sieht sich mehr als ein Drittel (37%) der befragten Erwerbstätigen oft (26%) oder sogar sehr häufig (11%) mit Anforderungen konfrontiert, die schwer miteinander zu vereinbaren sind (vgl. Abb. 64). Erfreulich ist aber auch die Tatsache zu bewerten, dass es eine große Zahl von betrieblichen Kontexten gibt, die aus Sicht der Arbeitnehmer als zufriedenstellend zu bewerten sind.

Abb. 63

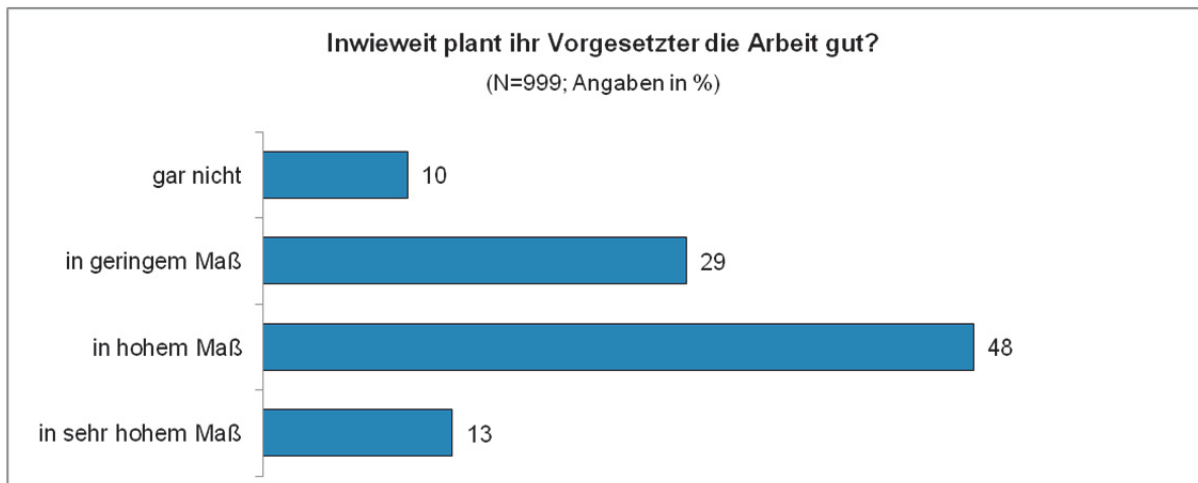
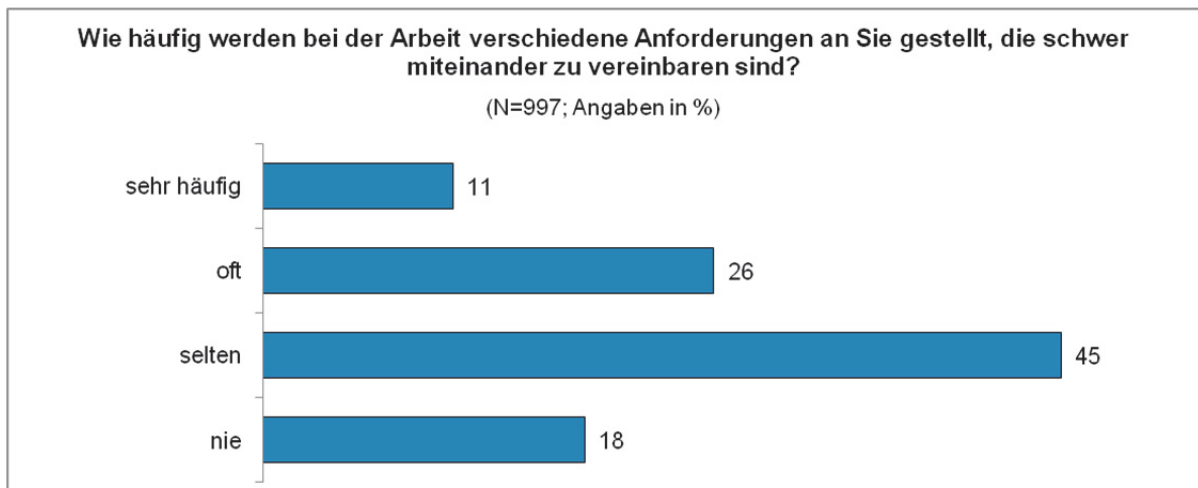


Abb. 64



Eine gute Arbeitsorganisation beinhaltet, dass alle Mitarbeiter die Informationen erhalten, die sie brauchen, um ihre Arbeit gut erledigen zu können. Nur rund ein Drittel der Befragten sind oft (25%) oder sehr häufig (8%) vom Informationsfluss abgeschnitten. Rund zwei Drittel der befragten Beschäftigten (67%) arbeiten hingegen in Betrieben, in denen der Informationsfluss gut funktioniert, wobei ihnen nie (18%) oder nur selten (49%) wichtige Informationen fehlen (vgl. Abb. 65). Besonders häufig sind Beschäftigte damit konfrontiert, dass sie nicht oder zumindest nicht rechtzeitig über wichtige Entscheidungen, Veränderungen und Pläne informiert werden, die für sie oder ihre Arbeit wichtig sind. 44% der Befragten geben an, dass eine Information über wichtige Veränderungen nur in geringem Maße (38%) und in einigen wenigen Fällen gar nicht (6%) stattfindet (vgl. Abb. 66).

Abb. 65

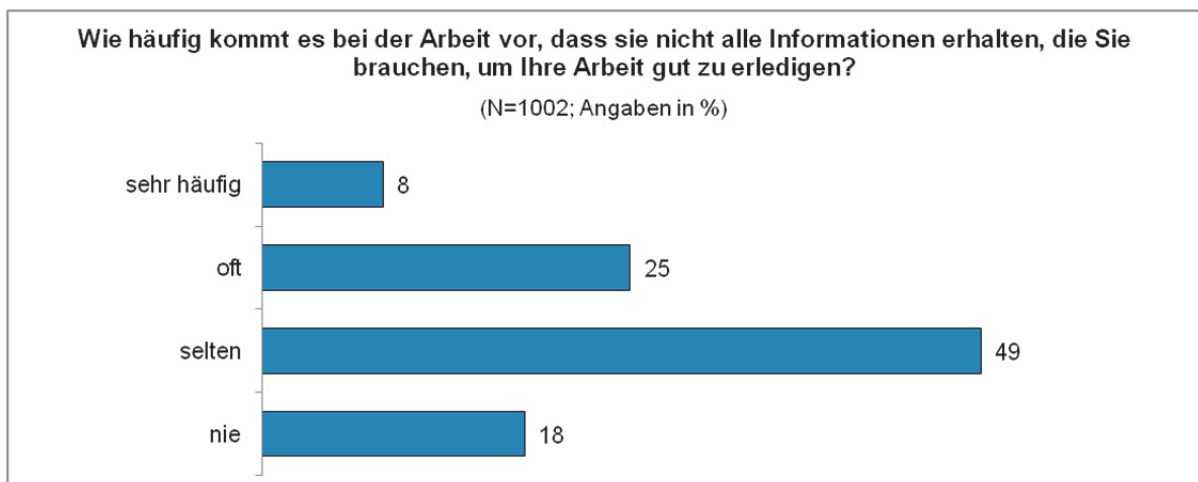
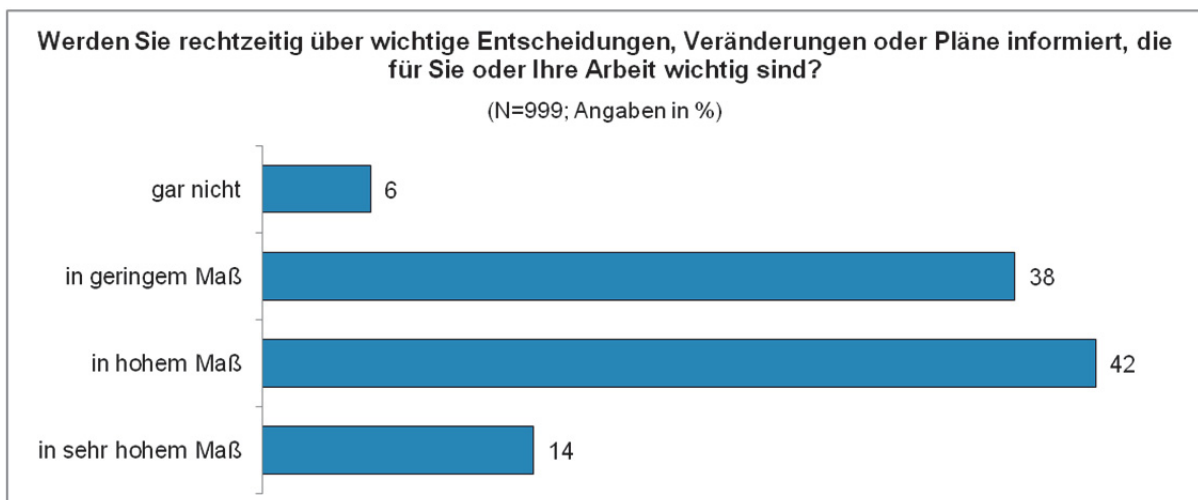
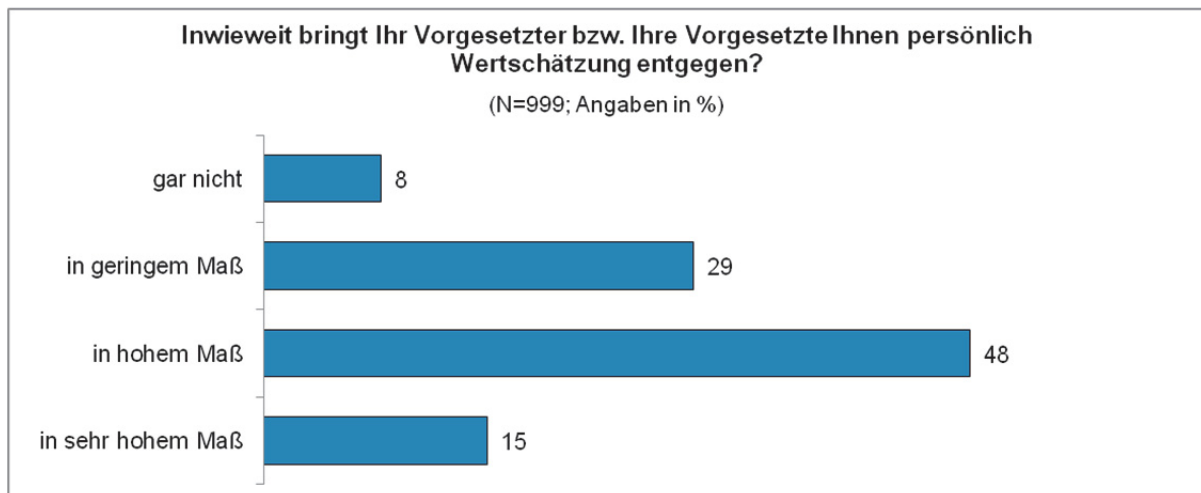


Abb. 66



Neben der Organisation von Arbeitsabläufen gehören auch Information und Kommunikation zu den Aufgaben einer Führungskraft. Eine Führungskultur, die motiviert und fördert, beinhaltet zu einem gewissen Maße aber auch eine persönliche Wertschätzung der Mitarbeiter, welche in der Mehrzahl der Thüringer Betriebe auch in ausgeprägter Form vorhanden ist. Wertschätzung wirkt sich positiv auf das Commitment, die Motivation und die Gesundheit der Beschäftigten aus. Während fast zwei Drittel der Erwerbstätigen (63%) sich in hohem (48%) und teilweise auch sehr hohem Maße (15%) persönlich wertgeschätzt fühlen, wird einem Teil der Befragten nur in geringem Maße (29%) bzw. in Ausnahmefällen gar keine (6%) Anerkennung zu Teil (vgl. Abb.69).

Abb. 67



Grad der Belastung durch geringe Führungsqualität und schlechte Arbeitsorganisation

Geringe Führungsqualität und schlechte Arbeitsorganisation werden von den Beschäftigten als vergleichsweise große Belastung wahrgenommen. Besonders unzufrieden sind Beschäftigte, wenn sie nicht alle Informationen erhalten, um ihre Arbeit gut zu erledigen. Rund 70% der oft oder sehr häufig hiervon Betroffenen empfinden dies als starke (40%) oder eher starke (31%) Belastung. Nicht rechtzeitig über wichtige Entscheidungen oder Veränderungen informiert zu werden, stellt für viele Betroffenen (61%) ebenfalls eine starke (33%) oder zumindest eher starke (28%) Belastung dar. Eine schlechte interne Kommunikation gehört aus Sicht der Befragten somit zu den größten potentiellen Belastungsfaktoren innerhalb der Arbeitswelt. Aber auch eine schlechte Arbeitsplanung, schwer miteinander zu vereinbarende Aufgabenstellungen und fehlende persönliche Wertschätzung seitens des Vorgesetzten werden jeweils von etwas mehr als der Hälfte der Befragten als (eher) starke Belastung eingeschätzt.

Soziodemografische Differenzierungen

Akademiker haben einen höheren Anspruch an Kommunikation, Information und Führung als Absolventen einer beruflichen Bildung. Sie fühlen sich signifikant stärker durch mangelhafte Führungsqualität und schlechte Arbeitsorganisation belastet. Gleiches gilt – wenn auch in abgeschwächter Form – für weibliche Beschäftigte im Vergleich zu männlichen Erwerbstätigen. Was die Häufigkeit betrifft, so gibt es hingegen nur geringfügige Unterschiede bezüglich Alter, Bildung und Geschlecht.

Betriebliche und Branchenspezifische Differenzierungen

Auch die betrieblichen Unterschiede sind eher gering. Mit steigender Unternehmensgröße nimmt die – aus schlechter Führung und Arbeitsorganisation resultierende – Belastung zu. Ein positiver Einfluss von Interessensvertretungen deutet sich lediglich bezüglich der Frage nach der Wertschätzung des Vorgesetzten an. Ein Blick auf die betrachteten Wirtschaftsabschnitte lässt vermuten, dass sich die Qualität von Kommunikation und Information, Führung und Arbeitsorganisation branchenübergreifend nicht stark unterscheidet. Lediglich der Bereich Erziehung und Unterricht sticht durch eine deutlich bessere Bewertung seitens der Beschäftigten hervor. Auffällig ist zudem die etwas schlechtere Bewertung von Anerkennungskulturen im Bereich des Verarbeitendes Gewerbes. Etwa jeder siebte befragte Beschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe erhält gar keine persönliche Wertschätzung seitens des Vorgesetzten.

4.4.5 Betriebliche Unterstützungsleistungen

Betriebliche Unterstützungsleistungen können Sozialleistungen, wie beispielsweise Essens-, Kinderbetreuungs- oder Fahrtkostenzuschüsse, Angebote zur Gesundheitsförderung, wie z.B. Zuschüsse zu

sportlichen Aktivitäten, Gesundheitstage oder Massagen sowie Möglichkeiten zur Verbesserung der Altersvorsorge, z.B. durch Betriebsrenten oder Beihilfen zur Vermögensbildung, umfassen. Indem betriebliche Unterstützungsleistungen monetäre und persönliche Wertschätzung ausdrücken, erhöhen sie die Bindung an das Unternehmen und tragen zu einem positiven Betriebsklima bei.

Unter den Befragten können 39% betriebliche Sozialleistungen nutzen, wobei jedoch nur knapp die Hälfte der Ansicht ist, dass diese Sozialleistungen in hohem (40%) oder sehr hohem Maße (7%) ausreichend sind. Zusammengefasst ergibt sich das Bild, dass die große Mehrzahl der Beschäftigten nicht (62%) oder nur in geringem Maße (20%) von betrieblichen Sozialleistungen profitiert (vgl. Abb. 68). Ähnlich problematisch sieht es mit Blick auf Maßnahmen zur Gesundheitsförderung aus. Lediglich 29% der Befragten arbeiten in Betrieben, die entsprechende Angebote bereithalten, wobei auch hier nur etwa die Hälfte der Ansicht ist, dass die entsprechenden Angebote in hohem (43%) oder sehr hohem Maße (10%) ausreichend sind. Alles in allem können 85% der befragten Erwerbstätigen nicht (72%) oder nur in geringem Maße (13%) Angebote zur Gesundheitsförderung nutzen (vgl. Abb. 69). Gerade unter den Bedingungen des demografischen Wandels sollte dieser Wert dringend erhöht werden.

Abb. 68

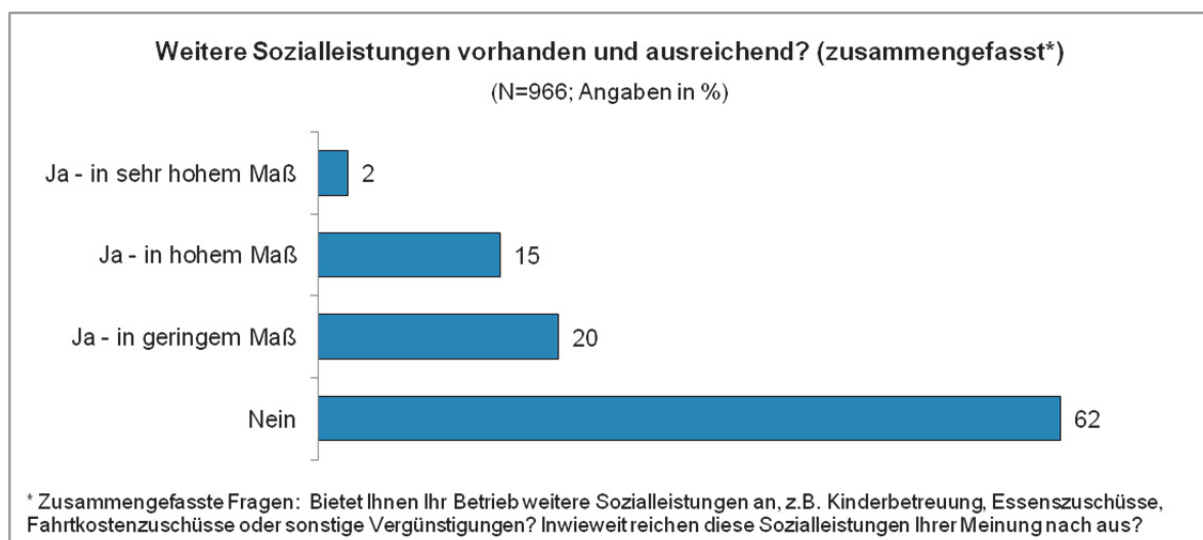
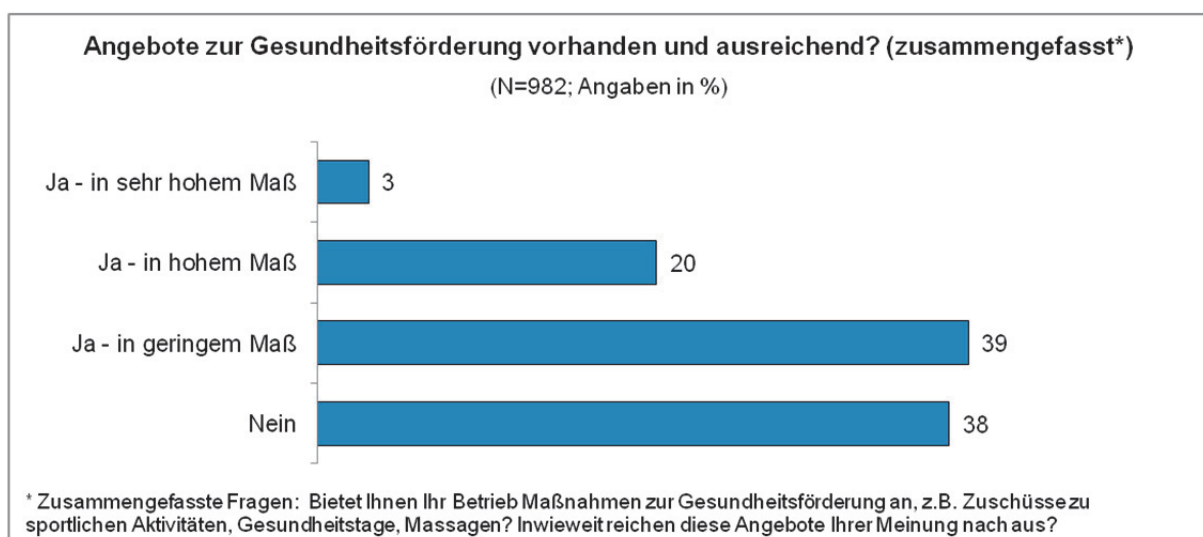
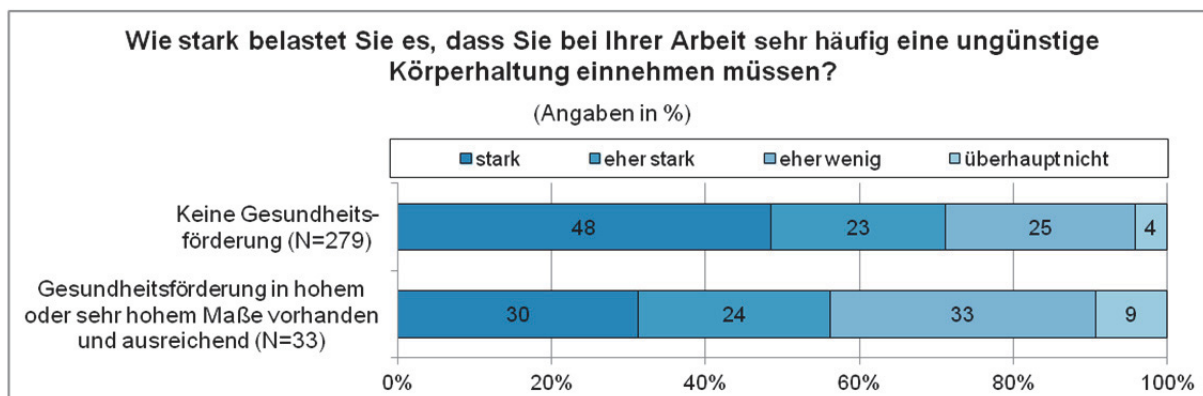


Abb. 69



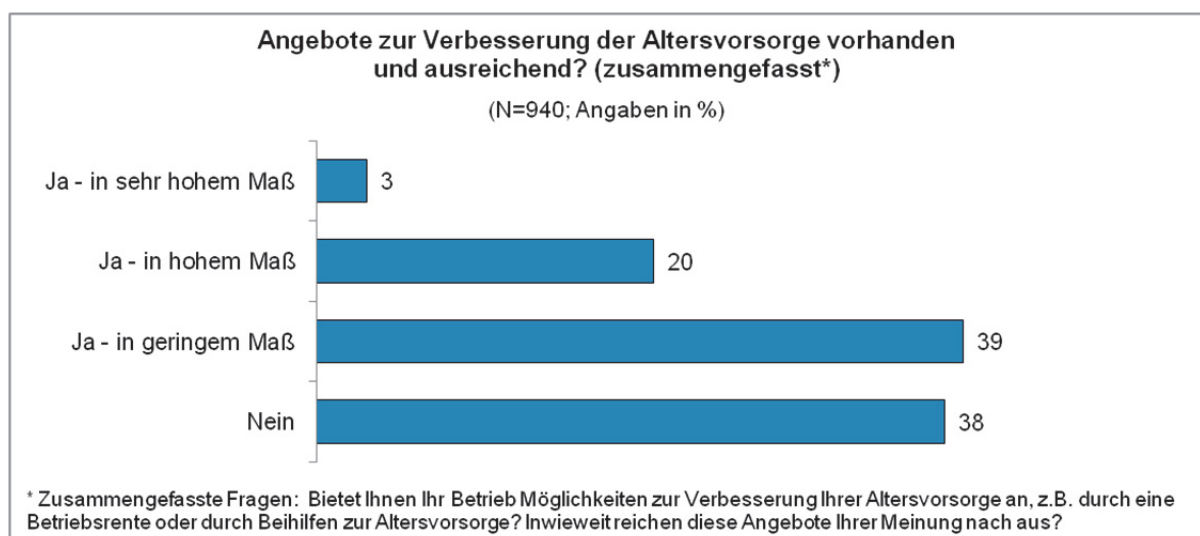
Dass passförmige Angebote zur Gesundheitsförderung einen signifikanten Beitrag zur Reduzierung der Arbeitsbelastung leisten können, zeigt ein Blick auf folgende Auswertung: verglichen werden zwei Gruppen von Beschäftigten, die beide in Arbeitsumgebungen tätig sind, bei denen sehr häufig eine ungünstige Körperhaltung eingenommen werden muss. Ein Teil der Beschäftigten profitiert in hohem oder sehr hohem Maße von betrieblichen Angeboten zur Gesundheitsförderung, wohingegen die Mehrzahl keine Angebote wahrnehmen kann. Dabei zeigt sich, dass die mit der ungünstigen Körperhaltung einhergehende Belastung, von den Beschäftigten mit einer guten Gesundheitsförderung als geringer wahrgenommen wird. Während in diesem Fall nur knapp jeder dritte Erwerbstätige (30%) die sehr häufige ungünstige Körperhaltung als starke Belastung empfindet, ist dies in der Gruppe ohne Gesundheitsförderung bei nahezu jedem zweiten Beschäftigten (48%) der Fall (vgl. Abb. 70).

Abb. 70



Im Gegensatz zu betrieblichen Sozialleistungen und gesundheitsfördernden Angeboten können viele Beschäftigte Möglichkeiten zur Verbesserung der Altersvorsorge nutzen. Fast zwei Drittel der Befragten (63%) arbeiten in Betrieben, die Betriebsrenten oder Beihilfen zur Altersvorsorge bzw. zur Vermögensbildung anbieten. Allerdings sind ebenfalls fast zwei Drittel der Beschäftigten (63%) nur in geringem Maße mit den entsprechenden Angeboten zufrieden. Zusammengefasst ergibt sich das Bild, dass rund ein Viertel der Befragten in hohem (20%) sowie in Ausnahmefällen sehr hohem Maße (3%) zufrieden ist. Weitere 38% sind den Angaben zufolge von Angeboten zur Verbesserung der Altersvorsorge ausgeschlossen; 39% geben hingegen an, dass sie mit solchen Angeboten zumindest in geringem Maße zufrieden sind (vgl. Abb. 71).

Abb. 71



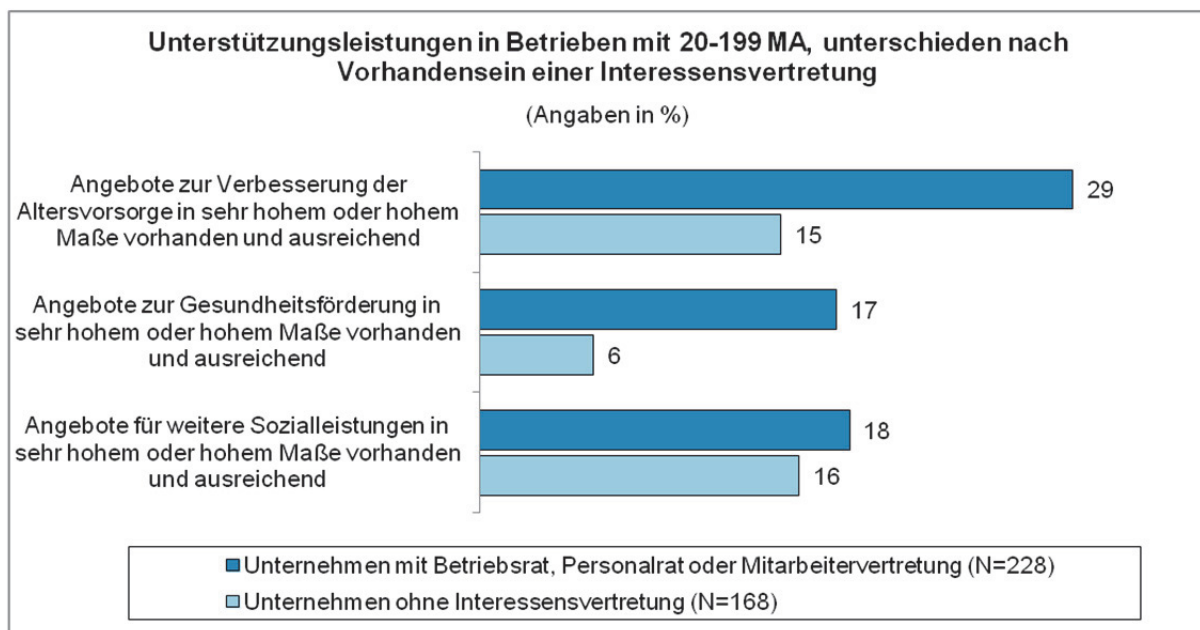
Soziodemografische Differenzierungen

Hinsichtlich des Vorhandenseins und der Qualität von Angeboten zur Altersvorsorge und zur Gesundheitsförderung gibt es nur geringfügige Unterschiede zwischen Alter, Bildungshintergrund und Geschlecht. Betriebliche Sozialleistungen werden von Männern etwas besser bewertet als von Frauen. Gleiches gilt für jüngere Beschäftigte (der Altersgruppe 15-35) im Vergleich zu anderen Altersgruppen sowie für Absolventen einer beruflichen Bildung verglichen mit Akademikern.

Betriebliche und Branchenspezifische Differenzierungen

Besonders in kleinen Unternehmen fehlen betriebliche Unterstützungsangebote. Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern profitieren deutlich häufiger von passformigen Angeboten zur Alters- oder Gesundheitsfürsorge sowie von weiteren betrieblichen Sozialleistungen. Große Unterschiede gibt es auch hinsichtlich des Vorhandenseins einer Interessensvertretung: Beschäftigte in Unternehmen mit 20-199 Mitarbeitern – eine Einschränkung, die aufgrund der Interkorrelation zwischen den beiden Variablen Unternehmensgröße und Vorhandensein einer Interessensvertretung erfolgt – sind deutlich häufiger mit den betrieblichen Unterstützungsleistungen zufrieden (vgl. Abb.72).

Abb. 72



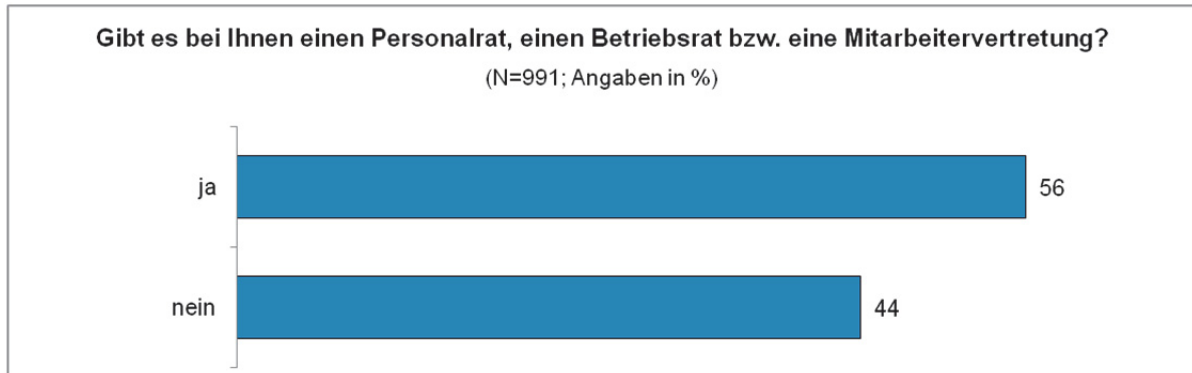
Mit Blick auf den Beschäftigungsstatus ist festzustellen, dass geringfügig Beschäftigte – von wenigen Ausnahmen abgesehen – gar nicht in den Genuss von betrieblichen Unterstützungsleistungen kommen. Unter den betrachteten Wirtschaftsabschnitten gibt es vor allem Unterschiede hinsichtlich der Angebote zur Gesundheitsfürsorge. Beschäftigte im Baugewerbe, im Handel und im Bereich Erziehung und Unterricht bewerten diese überdurchschnittlich schlecht, Beschäftigte im Bereich der öffentlichen Verwaltung hingegen überdurchschnittlich gut. Angebote zur Verbesserung der Altersvorsorge werden besonders selten Beschäftigten im Baugewerbe zuteil. Dafür profitieren diese am häufigsten von Sozialleistungen, wie beispielsweise Essens- oder Fahrtkostenzuschüssen.

4.4.6 Betriebliche Interessensvertretung

Unter den befragten Erwerbstätigen arbeiten 56% in Betrieben mit einer Interessensvertretung (vgl. Abb. 73). Die Auswertungen des DGB-Index zeigen, dass das Vorhandensein eines Betriebsrates, Personalrates oder einer Mitarbeitervertretung Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit und die Leistungsgerechtigkeit hat. Außerdem zeigen die Ergebnisse, dass sich Beschäftigte in Betrieben mit betrieblicher Interessensvertretung deutlich häufiger an ihr Unternehmen gebunden fühlen. So würden

65% der Beschäftigten in Betrieben mit Belegschaftsvertretungen auch dann nicht den Arbeitgeber wechseln, wenn sie die Möglichkeit hätten, wohingegen es in Betrieben ohne Belegschaftsvertretungen nur 45% der Beschäftigten sind.

Abb. 73



Dementsprechend verwundert es nicht, dass 90% derjenigen Beschäftigten, welche eine Interessensvertretung haben, deren Existenz als sehr wichtig (63%) oder zumindest eher wichtig (27%) bewerten. Nur in einigen Ausnahmefällen schätzen die Befragten vorhandene Belegschaftsvertretungen als überflüssig ein (vgl. Abb. 74). Etwas differenzierter sieht das Meinungsbild unter den Beschäftigten aus, welche aktuell keine Interessensvertretung haben. Einem Drittel der Befragten wäre es sehr wichtig, dass es einen Betriebsrat, Personalrat oder eine Mitarbeitervertretung gäbe. Fast die Hälfte erachtet dies hingegen als eher unwichtig (26%) oder gar nicht wichtig (20%) (vgl. Abb. 75). Gleichwohl betonen die Befunde die herausgehobene Stellung und die Wichtigkeit von betrieblichen Interessenvertretungen, da sie einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu steigern.

Abb. 74

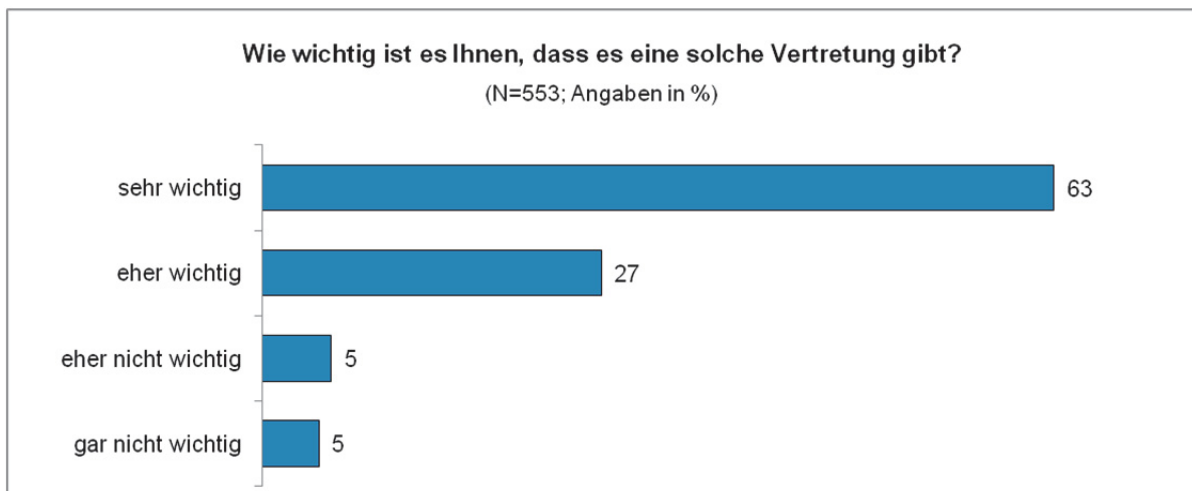
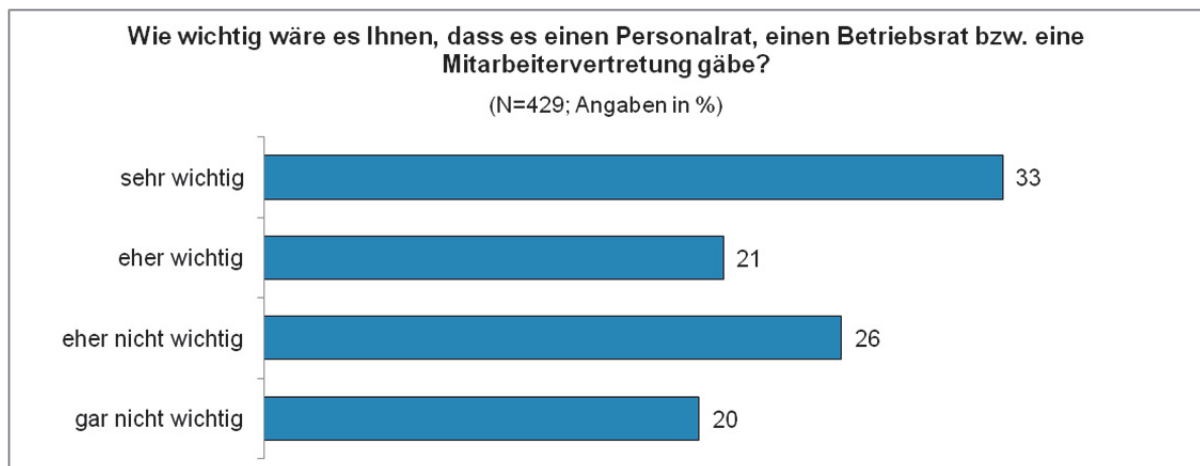
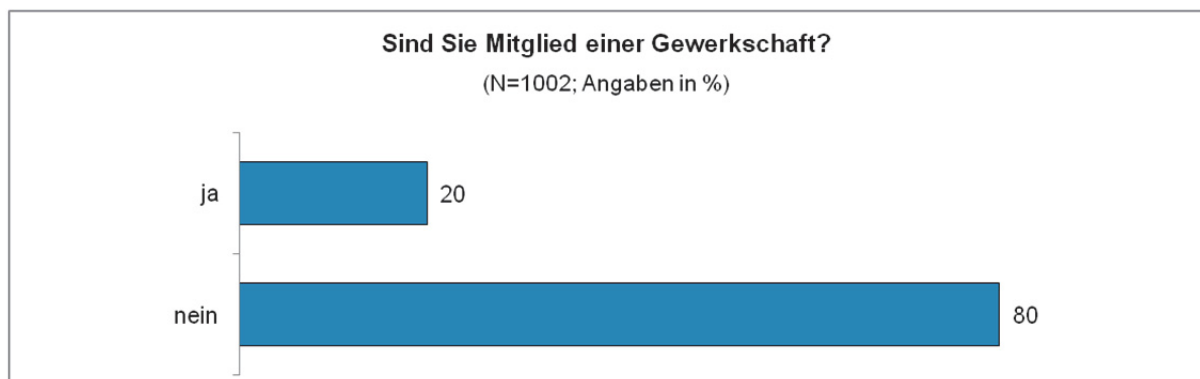


Abb. 75



Jeder fünfte Befragte ist Mitglied in einer Gewerkschaft, darunter 35% bei ver.di und 27% bei der IG Metall. Etwa jeder Siebte (13%) ist in anderen Gewerkschaften organisiert, welche nicht zur Dachorganisation des DGB gehören.

Abb. 76



Soziodemografische Differenzierungen

Frauen arbeiten im Durchschnitt etwas häufiger als Männer in Betrieben mit einer Interessensvertretung (58% gegenüber 54%). Männlichen Beschäftigten ist das Vorhandensein einer Belegschaftsvertretung häufiger als Frauen sehr wichtig (68% der Männer gegenüber 58% der Frauen). Darüber hinaus sind unter den befragten Erwerbstätigen mehr Männer als Frauen Mitglied in einer Gewerkschaft (25% gegenüber 14%).

Altersunterschiede zeigen sich vor allem hinsichtlich der Frage nach der Wichtigkeit einer Interessensvertretung. Unter denjenigen Beschäftigten, die eine Belegschaftsvertretung haben, nimmt die Beurteilung der Wichtigkeit mit dem Alter stark zu. Während nur 57% der unter 45 Jährigen es sehr wichtig finden, dass es eine solche Vertretung gibt, liegt der Anteil innerhalb der Altersgruppe 45 bis 65 Jahre bei 69%. Bezüglich der Frage wie wichtig es wäre, dass es eine Interessensvertretung gäbe, verhält es sich genau umgekehrt: während unter den jungen Beschäftigten der Altersgruppe 15 bis 35 Jahre fast die Hälfte (47%) die Etablierung einer solchen Vertretung als sehr wichtig einschätzt, liegt der Anteil in den Altersgruppen 36-55 nur bei rund 28% und unter den 55 bis 65 Jährigen bei 21%.

Beschäftigte mit einer Hochschulausbildung arbeiten deutlich häufiger in Betrieben mit einer Interessensvertretung als Beschäftigte mit einer beruflichen Bildung (76% gegenüber 51%). Zwischen der Beurteilung der Wichtigkeit einer vorhandenen Belegschaftsvertretung und dem Ausbildungsabschluss gibt es jedoch keinen Zusammenhang.

Betriebliche und Branchenspezifische Differenzierungen

In kleinen und mittleren Unternehmen ist Mitbestimmung traditionell schwach ausgeprägt. Während 90% der Beschäftigten in Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern über einen Betriebsrat, einen Personalrat oder eine Mitarbeitervertretung verfügen, beträgt der Anteil in Unternehmen mit 20-199 Mitarbeitern nur 57% und in Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeitern lediglich 23%. Gerade in Kleinunternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern sehen viele Beschäftigte auch keine Notwendigkeit für eine Belegschaftsvertretung: der Mehrzahl der Befragten ist dies eher nicht (30%) oder gar nicht (30%) wichtig. Innerhalb der Betriebsgrößenklasse 20-199 Mitarbeiter sind es hingegen zwei Drittel der Befragten, denen die Etablierung einer Belegschaftsvertretung sehr wichtig (42%) oder zumindest eher wichtig (25%) ist.

Ob die Beschäftigten eine Interessensvertretung haben, hängt statistisch gesehen von der Größe des Unternehmens und von dessen Branchenzugehörigkeit ab: den höchsten Anteil gibt es in der öffentlichen Verwaltung mit 91% der Befragten. Auch Beschäftigte im Bereich Erziehung und Unterricht (73%) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (65%) und im Verarbeitenden Gewerbe (59%) arbeiten in der Mehrzahl in Betrieben mit einer Interessensvertretung. Demgegenüber kann im Handel nicht einmal jeder Dritte (30%) und im Baugewerbe nur etwa jeder vierte Beschäftigte (24%) vom Vorhandensein einer Interessensvertretung profitieren. Dabei ist in beiden Branchen die Erwartungshaltung hinsichtlich des Nutzens einer solchen Vertretung gering: nur 43% der im Baugewerbe und 57% der im Handel Beschäftigten halten die Etablierung einer Belegschaftsvertretung für sehr wichtig oder eher wichtig.

5 Bewertung des Standortes Thüringen

5.1 Lebensqualität und Beschäftigungssystem

Die große Mehrheit der Beschäftigten (94%) bewertet die Lebensqualität in Thüringen überwiegend positiv, wobei fast zwei Drittel der befragten Personen (62%) Thüringen in besonders hohem Maß als lebenswertes Bundesland begreifen (vgl. Abb. 77). Kritischer sind die Teilnehmer im Hinblick auf den Arbeitsmarkt: nur 17% der Arbeitnehmer sind der Ansicht, dass Thüringen ein sehr guter Standort für Arbeitnehmer sei, 43% stimmen der Aussage nur teilweise zu. (vgl. Abb. 78).

Abb. 77

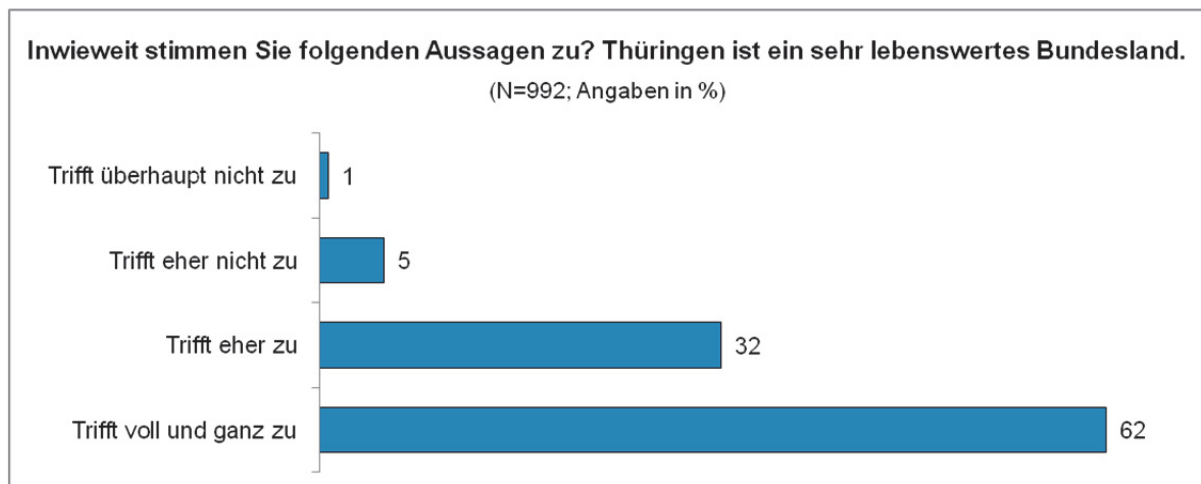
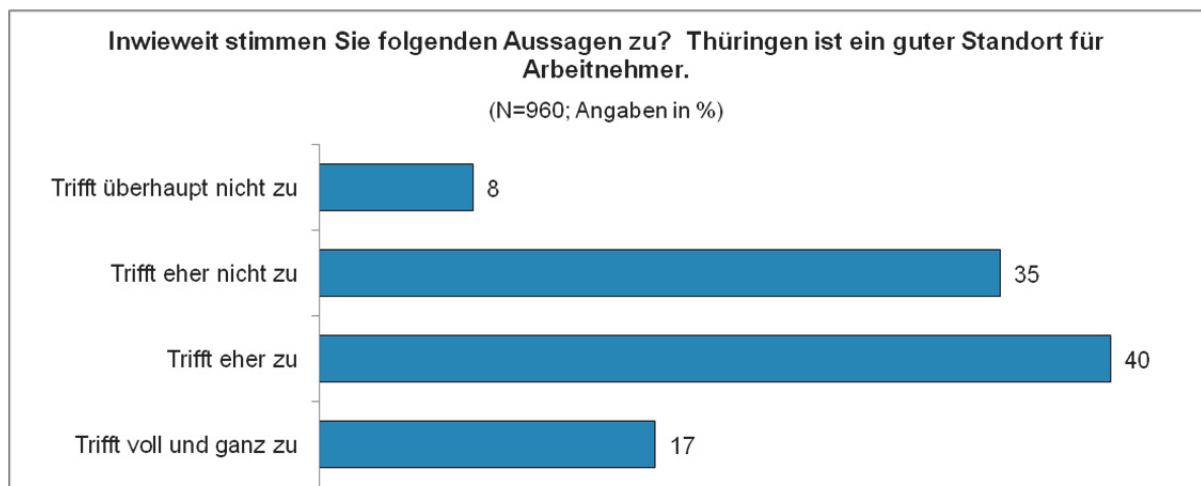


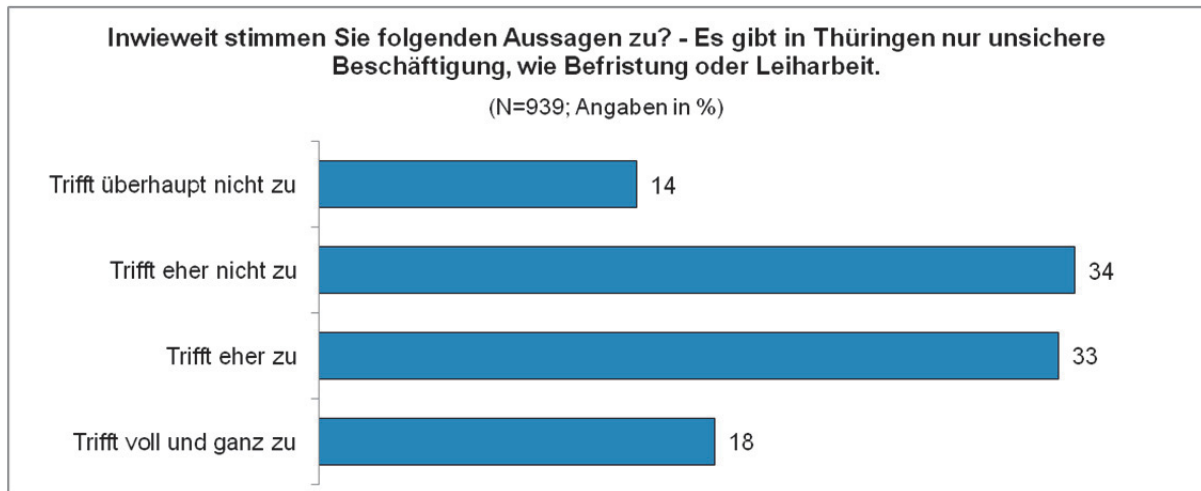
Abb. 78



Obwohl die eigene Beschäftigungssicherheit von 80% der Befragten als (eher) hoch eingeschätzt wird (vgl. Abb. 17), stimmt die Hälfte der Beschäftigten (51%) der These zu, dass es in Thüringen nur unsichere Beschäftigung, wie Befristung und Leiharbeit, gibt (vgl. 79), eine Haltung die mutmaßlich durch die mediale Darstellung Thüringens als Niedriglohnlandes zustande kommt. Erwartungsgemäß stimmen diejenigen Beschäftigtengruppen, welche am häufigsten von unsicherer Beschäftigung betroffen sind, im Durchschnitt am stärksten zu. Unter älteren Erwerbstätigen ist diese Ansicht besonders häufig vertreten: fast zwei Drittel (64%) der Beschäftigten der Altersgruppe 56-65 sind eher (34%) oder sogar voll und ganz (30%) dieser Meinung. Unterschiede gibt es auch hinsichtlich des

Ausbildungsabschlusses: während nur etwa jeder zehnte Hochschulabsolvent voll und ganz die These eines unsicheren Arbeitsmarktes vertritt, ist dies unter den Beschäftigten mit einer beruflichen Ausbildung doppelt so häufig der Fall.

Abb. 79



5.2 Bindungsfaktoren und Abwanderungsmotive

Befragt nach den Gründen, in Thüringen zu arbeiten, wird von vielen Beschäftigten auf ein gesellschaftliches Zusammengehörigkeitsgefühl (29%) und eine hohe Kollegialität (18%) verwiesen. Darüber hinaus werden lebensweltliche Gründe wie Heimatverbundenheit (18%), Familie und soziale Kontakte (11%) sowie ein vielfältiges Kulturangebot (16%) benannt. Gute Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten (8%), vielfältige Aus- und Weiterbildungsangebote oder gute Verdienstmöglichkeiten (4%) sind demgegenüber nur für wenige Befragte plausible Argumente, um in Thüringen erwerbstätig zu sein.

Für 41% der Beschäftigten gibt es Gründe, Thüringen zu verlassen, wobei die Fragestellung nach potentiellen Abwanderungsmotiven nur begrenzt Rückschlüsse auf die tatsächliche Abwanderungsbereitschaft zulässt (vgl. Abb. 80). Als Hauptmotiv werden bessere Verdienstmöglichkeiten außerhalb Thüringens benannt (72%), mit großem Abstand vor besseren Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten anderswo (34%). Weitere Motive, wie ein besseres Kulturangebot oder eine bessere Gesundheitsversorgung spielen nur in wenigen Fällen eine Rolle (vgl. Abb. 81).

Abb. 80

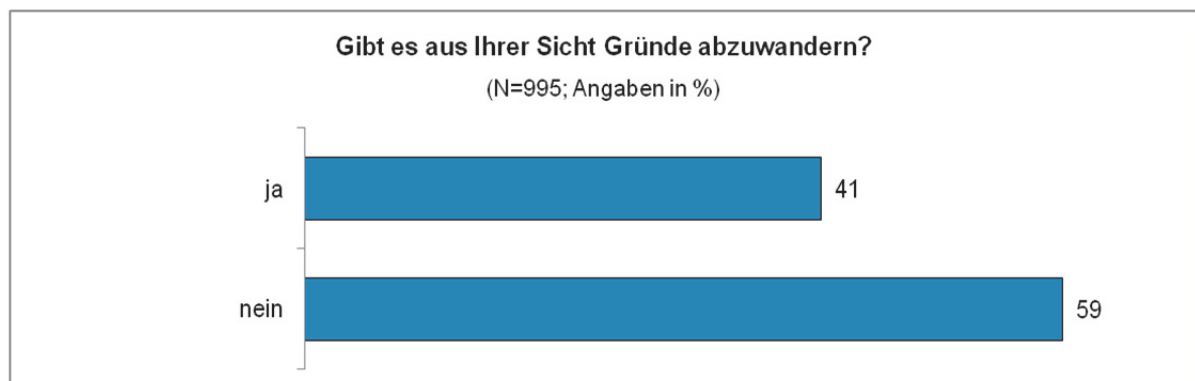
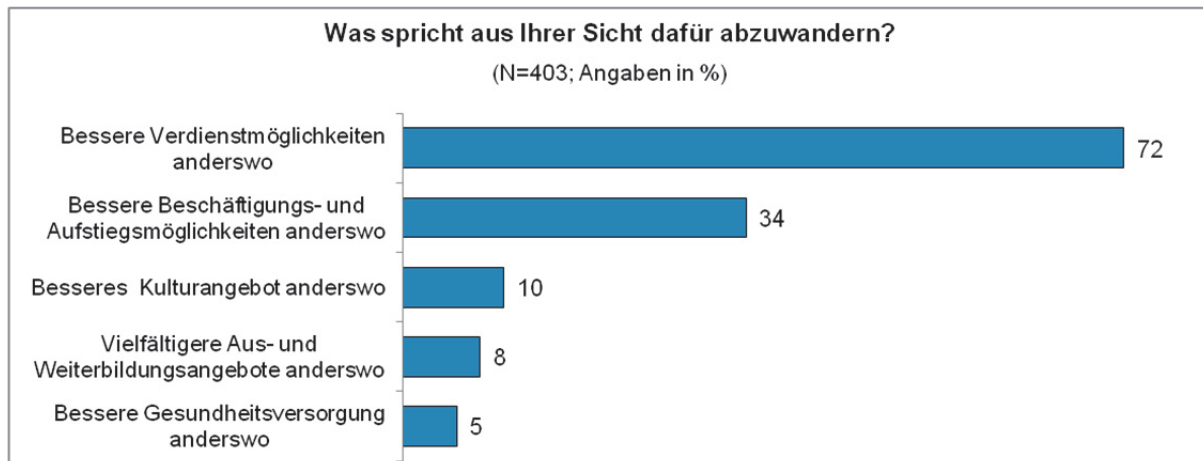


Abb. 81



Unter den Thüringer Erwerbstätigen gibt es eine große Unzufriedenheit mit dem Einkommen, sowohl in Bezug auf die eigene Arbeitsleistung als auch verglichen mit den Verdienstmöglichkeiten in den alten Bundesländern. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten (56%) ist voll und ganz davon überzeugt, dass das persönliche Einkommen deutlich unter dem liegt, was man für die gleiche Arbeit in Westdeutschland verdienen würde. Lediglich jeder fünfte Beschäftigte sieht – bezogen auf den eigenen Beruf – (eher) keine deutlichen Einkommensunterschiede zwischen Thüringen und den alten Ländern (vgl. Abb. 82). Berücksichtigt man zusätzlich zu den Verdienstmöglichkeiten den Faktor der Lebenshaltungskosten ist das Meinungsbild zweigeteilt: fast die Hälfte der Befragten (47%) vertritt (eher) die Ansicht, dass die höheren Lebenshaltungskosten die Einkommensunterschiede relativieren, so dass es sich – zumindest was die Verdienstmöglichkeiten betrifft – nicht lohnen würde, in die alten Länder abzuwandern (vgl. Abb. 83). Besonders stark verbreitet ist diese Ansicht unter Facharbeitern bzw. Beschäftigten mit einer beruflichen Bildung, wohingegen die Mehrzahl der Akademiker eher nicht (45%) oder überhaupt nicht (17%) der Ansicht ist, dass höhere Lebenshaltungskosten in den alten Ländern die (persönlichen) Einkommensunterschiede relativieren. Deutliche Unterschiede gibt es auch mit Blick auf die Branchenzugehörigkeit: im Gesundheits- und Sozialwesen sind 64%, im Baugewerbe 63% und im Verarbeitenden Gewerbe 61% der Beschäftigten der Ansicht, dass es trotz unterschiedlicher Lebenshaltungskosten signifikante Einkommensunterschiede gibt.

Abb. 82

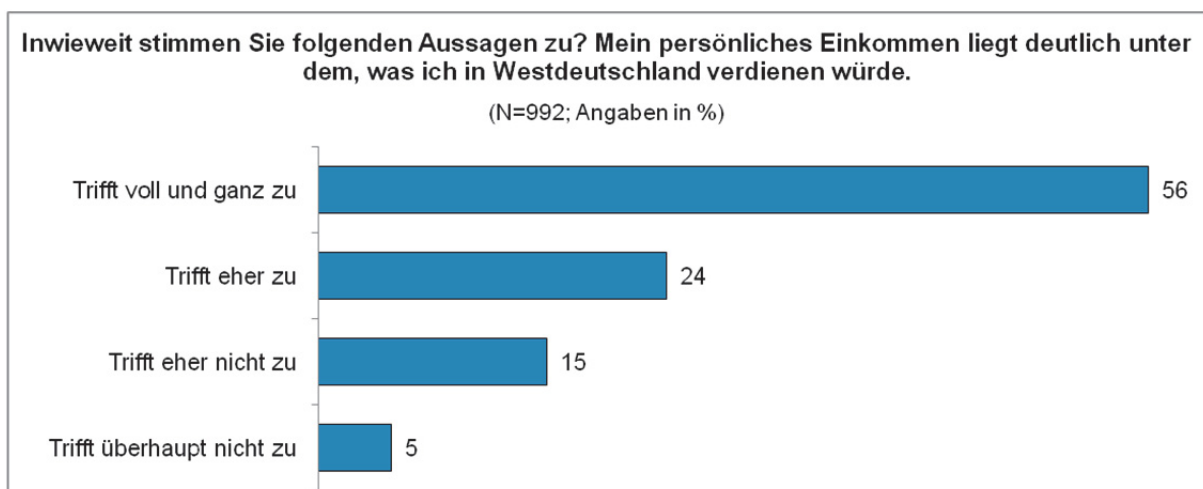
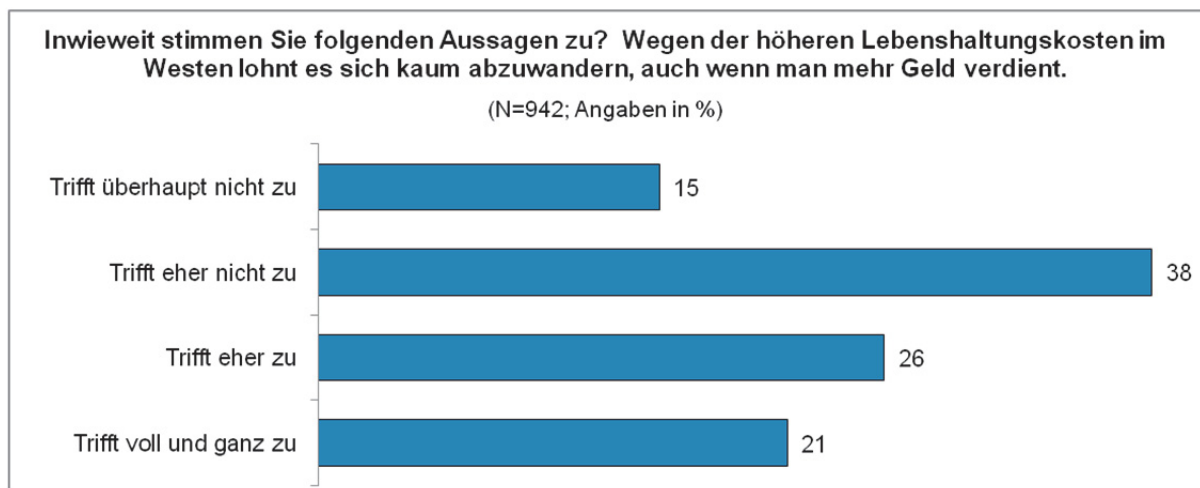


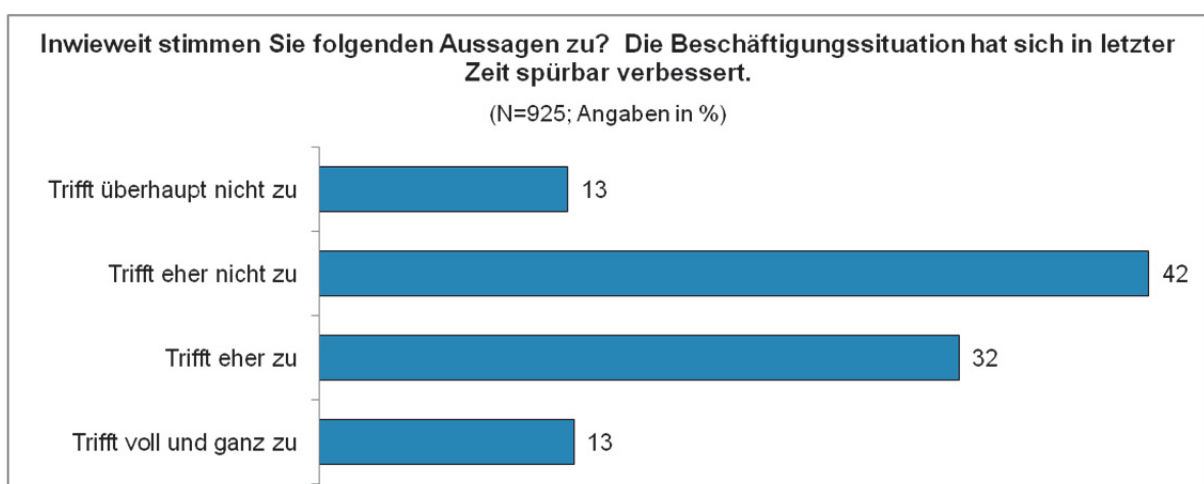
Abb. 83



5.3 Entwicklungsperspektiven

Blickt man auf die Arbeitsmarktentwicklung der vergangenen fünf Jahre, so ist ein deutlicher Aufwärtstrend zu erkennen. Die Arbeitslosenquote hat sich zwischen 2007 und 2013 von 13,1% auf 8,2% reduziert. Die Erwerbstätigenquoten sind kontinuierlich gestiegen, ebenso wie die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Zwar gibt es aufgrund der Arbeitsmarktlage deutlich verbesserte Einmündungs- und Beschäftigungschancen, allerdings wird diese Entwicklung nur von einem Teil der Befragten positiv wahrgenommen. So stimmen 55% der Beschäftigten der Aussage zu, dass sich die Beschäftigungssituation in letzter Zeit spürbar verbessert hat, eher nicht (42%) und in manchen Fällen auch überhaupt nicht (13%) zu (vgl. Abb. 84). Offenbar gelingt es der Landespolitik bisher nur in geringem Maße, die Diskrepanz zwischen der Wahrnehmung in der Bevölkerung und der tatsächlichen wirtschaftlichen Lage angemessen zu überbrücken. Dazu ergibt sich der Eindruck, dass die erfolgten Verbesserungen in der Thüringer Bevölkerung als nicht weitgehend genug betrachtet werden. Die weiterhin vorhandenen großen Unterschiede zu den alten Bundesländern verstetigen diese Tendenz.

Abb. 84



Besonders hoch ist die Ablehnung des Statements unter Leiharbeitnehmern und geringfügig Beschäftigten, wobei in beiden Gruppen jeweils fast drei Viertel der Befragten (eher) keine positive Entwicklung wahrnehmen. Hinsichtlich Geschlecht, Alter und Bildung gibt es nur geringfügige Unterschiede in der Bewertung der Entwicklung der Beschäftigungssituation. Diese lassen sich vor allem mit Blick auf die Branchen- und Berufszugehörigkeit feststellen. Unter den sechs ausgewählten Wirtschaftsab-

schnitten betrachten Beschäftigte aus dem Baugewerbe die Entwicklung im Durchschnitt am positivsten und Beschäftigte aus der Öffentlichen Verwaltung und dem Sozial- und Gesundheitswesen am kritischsten (vgl. Abb. 85). Im Verarbeitenden Gewerbe stimmt etwa die Hälfte der Befragten (49%) der Aussage eher (31%) oder voll und ganz (18%) zu. Blickt man auf die Berufe – was angesichts der kleinen Fallzahlen nur begrenzt möglich ist – so zeigt sich, dass Beschäftigte aus den Berufsgruppen Maschinenbau- und Betriebstechnik (63% Zustimmung) und Beschäftigte mit Bauberufen (56% Zustimmung) die höchsten Zustimmungsraten haben. Die höchste Ablehnung findet sich demgegenüber in Dienstleistungsberufen: vor allem Beschäftigte in Verkaufsberufen, in Sozialberufen, in Gesundheitsberufen, in Gaststättenberufen und in Verwaltungsberufen sehen die Entwicklung der Beschäftigungssituation eher negativ.

Abb. 85

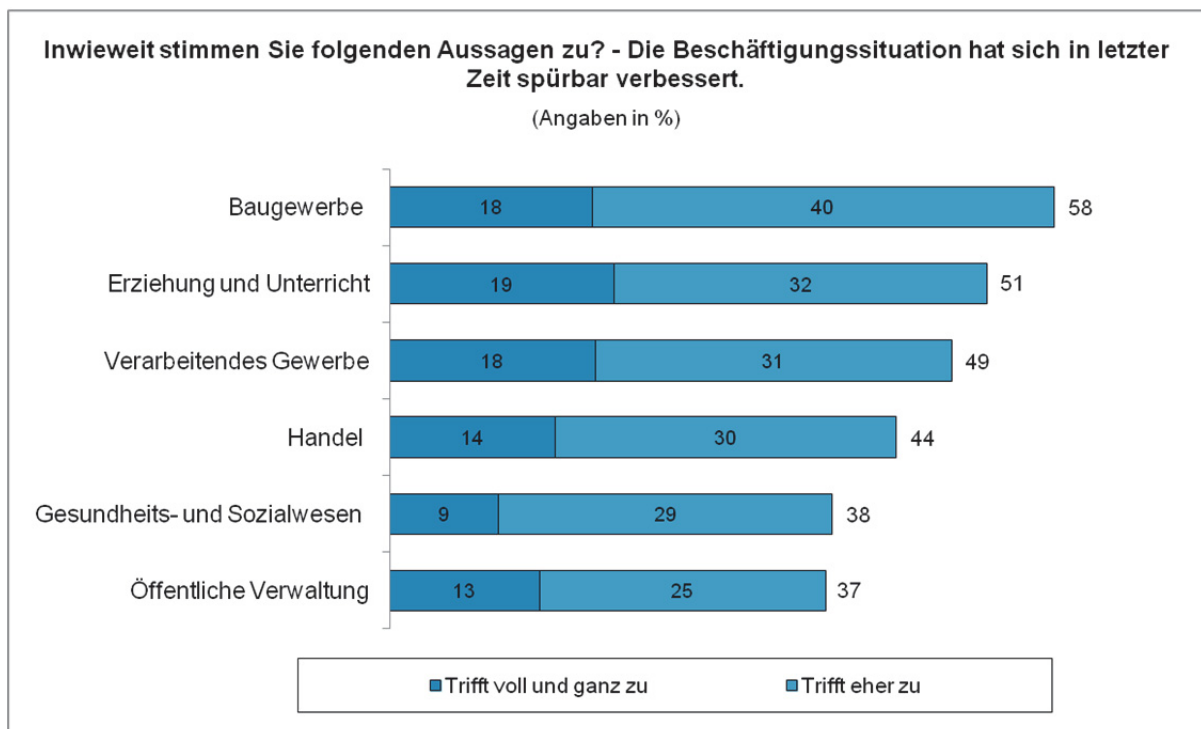
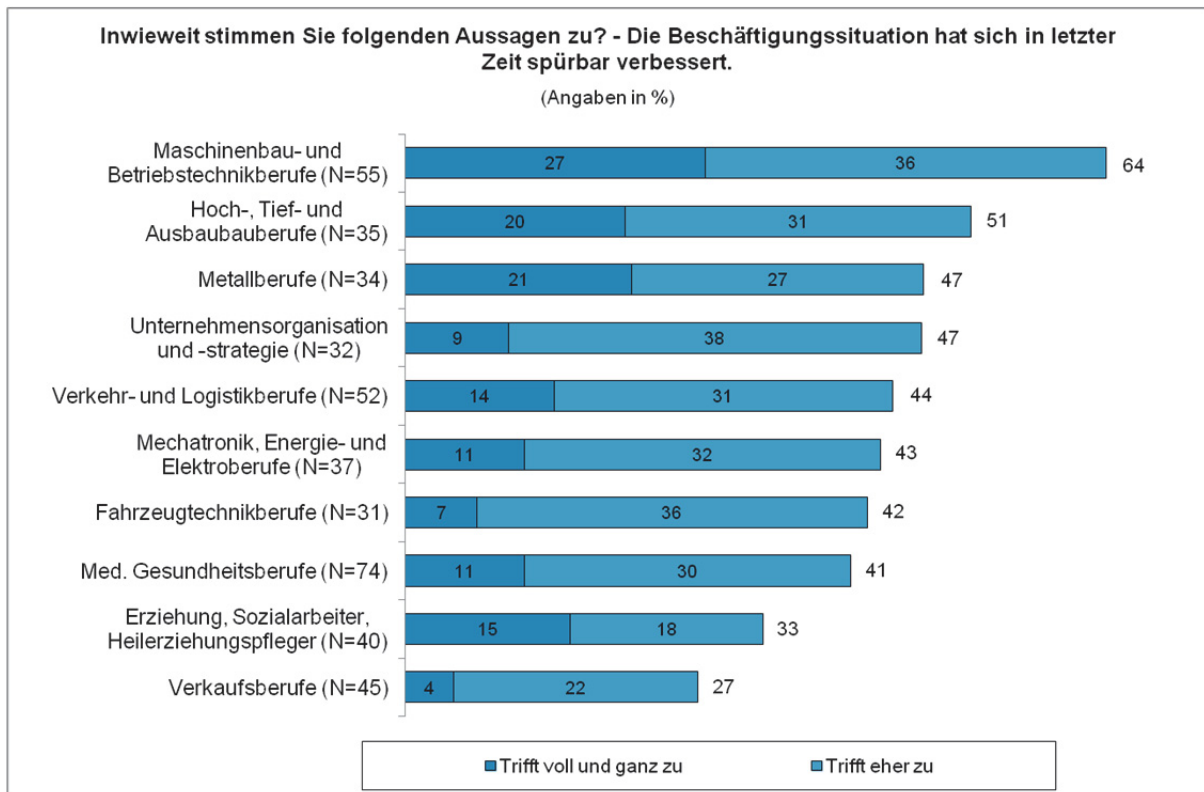
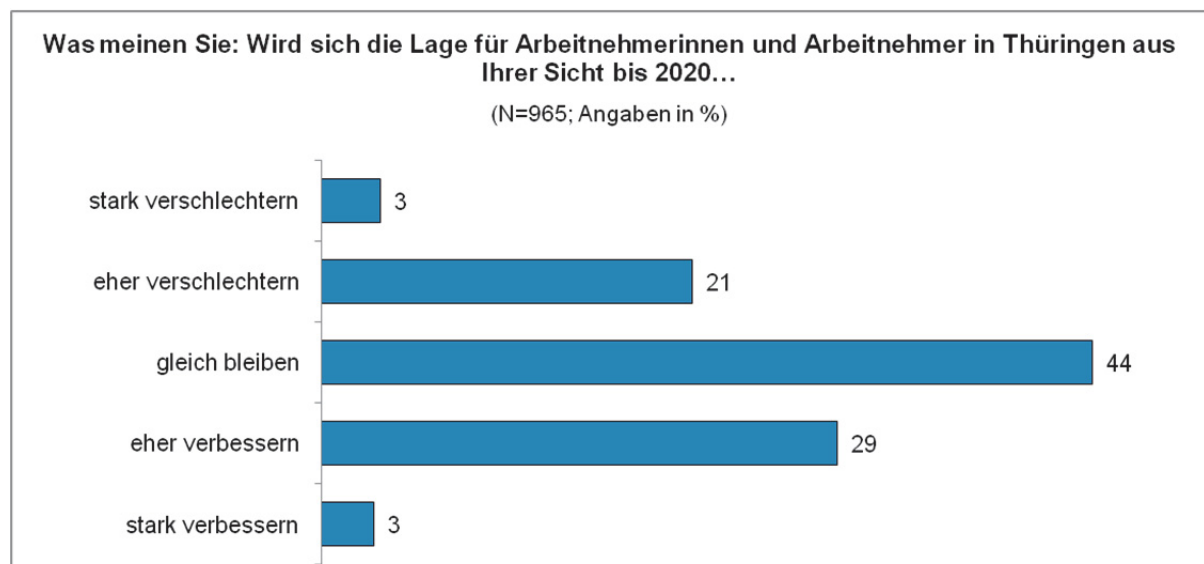


Abb. 86



Die vorliegenden Befragungsergebnisse legen den Schluss nahe, dass sich zwar die Primärmachtposition der Beschäftigten verbessert hat, bislang aber nur ein Teil der Erwerbstätigen vom wirtschaftlichen Aufschwung profitiert. Das als Spaltung des Arbeitsmarktes bezeichnete Auseinanderdriften von Arbeits- und Entlohnungsbedingungen spiegelt sich auch in der Erwartungshaltung der Erwerbstätigen hinsichtlich der zukünftigen Arbeitsmarktentwicklung wieder. Trotz der guten konjunkturellen Situation blickt nur etwa ein Drittel der Beschäftigten (32%) optimistisch in die Zukunft. Die Mehrzahl der Befragten (44%) geht davon aus, dass sich die Lage für Thüringer Arbeitnehmer in Perspektive 2020 nicht verändern wird. Jeder vierte Beschäftigte (24%) ist der Ansicht, dass sich die Situation für Beschäftigte (eher) verschlechtern wird (vgl. Abb. 87).

Abb. 87



Ein Blick auf soziodemografische Unterschiede in der Erwartungshaltung zeigt, dass Männer etwas optimistischer als Frauen und jüngere Beschäftigte etwas optimistischer als ältere Beschäftigte sind. Zwischen Akademikern und Facharbeitern gibt es hingegen – wie auch bei der Frage nach der bisherigen Entwicklung der Beschäftigungssituation – keine Unterschiede im Antwortverhalten. Leiharbeiter und geringfügig Beschäftigte blicken besonders pessimistisch in die Zukunft: 37% der geringfügig Beschäftigten und 47% der Leiharbeiter glauben, dass sich die Lage der Arbeitnehmer zukünftig (eher) verschlechtern wird. Die Berufs- und Branchenunterschiede hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung sind mehr oder weniger mit der Bewertung der bisherigen Entwicklung identisch. Sieht man einmal vom Bereich Erziehung und Unterricht ab, so blicken vor allem Dienstleistungsbeschäftigte pessimistisch in die Zukunft.

6 Resümee: Arbeiten in Thüringen

6.1 Zusammenfassung der Arbeitsqualität

Im Zentrum der DGB Beschäftigtenbefragung steht der Index Gute Arbeit – ein zusammengesetzter, hierarchischer Indikator, der die Qualität der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen aus Sicht der befragten Beschäftigten in einer Zahl abzubilden versucht. Der Gesamtindex umfasst eine Skala von 0-100 Punkten, wobei die Höhe der Punktzahl als Maßzahl für die Qualität der Arbeit fungiert. Der Index berücksichtigt sowohl die Häufigkeit von Belastungen als auch den Grad der damit einhergehenden Beanspruchung. In der DGB-Berichterstattung wird die Skala in vier Teilbereiche unterteilt: liegt die indizierte Bewertung der Arbeitsqualität unter 50 Punkte wird sie dem Bereich schlechter Arbeit zugeordnet. Bei einem weiteren Drittel der Befragten liegt die Arbeitsqualität im Bereich von 50 bis 65 Punkten und damit – nach Definition des DGB – im unteren Mittelfeld. Eine Punktzahl von 65 bis 80 wird als Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld festgelegt und erst eine Punktzahl von 80 wird als gute Arbeit bzw. als „Arbeitsbedingungen, die von den Beschäftigten als entwicklungsförderlich und belastungsarm beschrieben werden und Einkommensbedingungen, die als angemessen und leistungsgerecht empfunden werden“ (Fuchs 2009) – definiert.

Der aus einer Vielzahl gewichteter Indikatoren zusammengesetzte Index komprimiert eine komplexe Wirklichkeit mit dem Ziel, ein möglichst breites Publikum zu erreichen. Aufschlussreich erscheint daher der Blick auf die Unterschiede zwischen den vom DGB gebildeten Teilindizes: mit durchschnittlich 40 von 100 Punkten schneidet der Fragekomplex Einkommen und Rente am geringsten ab. Auch die Arbeitsintensität (43 Punkte), betriebliche Sozialleistungen (45 Punkte) und körperliche Anforderungen (48 Punkte) zählen zu den negativ bewerteten Teilaspekten der Arbeitsqualität. Positiver werden seitens der Beschäftigten die Arbeitszeitlege (Fragen zu Wochenend- und Nacharbeit, unbezahlte Arbeitszeit und ständige Erreichbarkeit; 68 Punkte) sowie vor allem der Sinngehalt der Arbeit (80 Punkte) eingeschätzt. Über alle Teilindizes hinweg liegt der Mittelwert auf der vom DGB konzipierten Bewertungsskala bei 56 von 100 möglichen Punkten.

Tabelle 4: Arbeitsqualität nach DGB-Index, unterschieden nach Teilindizes

Teilindizes	Punkte auf einer Skala von 0-100
Einkommen und Rente	39,5
Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität	43,3
Betriebliche Sozialleistungen	44,7
Körperliche Anforderungen	48,4
Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	56,4
Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	60,2
Soziale und emotionale Anforderungen	61,2
Beschäftigungssicherheit / berufliche Zukunft	62,9
Führungsqualität und Betriebskultur	63,0
Arbeitszeitlege	68,1
Sinngehalt der Arbeit	80,0
Gesamtdurchschnitt	56,3

Blickt man auf soziodemografische Unterschiede, so zeigt sich, dass Frauen im Durchschnitt die Arbeitsbedingungen nur geringfügig schlechter als Männer bewerten (vgl. Tabelle 5). Die Ähnlichkeit in den Bewertungen trifft auf viele Teilaspekte der Arbeitsqualität zu. Lediglich hinsichtlich der körperlichen und emotionalen Anforderungen bilden sich große Geschlechterunterschiede ab (vgl. Kap. 4.3.1

und 4.3.2). Anders sieht es aus, wenn man die Analyse auf einzelne Wirtschaftsabschnitte beschränkt: so liegt beispielsweise der durchschnittliche DGB-Index Wert der Männer im Verarbeitenden Gewerbe relativ deutlich über dem der Frauen (57 gegenüber 52 Punkte). Dass die Geschlechterunterschiede in der Bewertung der Arbeitsqualität insgesamt gering sind, ist unter anderem auf den hohen Anteil an Frauen in Bereichen, die eine vergleichsweise gute Arbeitsqualität aufweisen (Öffentliche Verwaltung und Erziehung und Unterricht; vgl. Tabelle 6), zurückzuführen.

Die Auswertungen zeigen zudem, dass die Arbeitsqualität mit steigendem Alter schlechter bewertet wird, wobei vor allem der mit den Anforderungen einhergehende Grad der Belastung im Alter ansteigt. Große Unterschiede bilden sich zwischen Beschäftigten mit einer beruflichen Ausbildung und Akademikern ab. Besonders das Einkommen, die Möglichkeiten zur Weiterbildung und Qualifizierung sowie Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten werden von Beschäftigten mit einem (Fach-)Hochschulabschluss signifikant besser bewertet.

Tabelle 5: Arbeitsqualität nach DGB-Index, unterschieden nach soziodemografischen Unterschieden

	Punkte auf einer Skala von 0-100
Geschlecht	
Frauen	55,7
Männer	56,9
Alter	
26-35 Jahre	56,3
36-45 Jahre	55,7
46-55 Jahre	55,1
56-64 Jahre	54,9
Ausbildung	
Lehre-/Berufsfachschule	55,5
Meister-/Techniker-/Fachschulausbildung	56,3
(Fach-)Hochschule	59,0

Unterschiede zeigen sich auch mit Blick auf die Größe des Unternehmens. Die Befragten in Unternehmen mit 200 und mehr Beschäftigten haben einen vergleichsweise höheren Indexwert (57,4 gegenüber 55,9 Punkten), wobei dieser aus einer höheren Zufriedenheit bei den Fragen zu Einkommen und Rente sowie den betrieblichen Sozialleistungen resultiert. Ähnliches gilt für Beschäftigte, die in einem Unternehmen mit einer Interessensvertretung arbeiten. Beschäftigte ohne einen Betriebsrat oder eine Mitarbeitervertretung haben deutlich geringere Werte bei den beiden genannten Teilindizes (vgl. Tabelle 6). Besonders die Teilaspekte Einkommen und Rente werden signifikant schlechter bewertet (28,8 gegenüber 47,9 Punkten). Allerdings kann auch in den Teilbereichen Führungsqualität und Betriebskultur sowie Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten ein positiver Einfluss der Interessensvertretungen vermutet werden.

Große Differenzen gibt es mit Blick auf die Wirtschaftsabschnitte, in denen die Befragten tätig sind. Während Beschäftigte im Bereich Erziehung und Unterricht einen durchschnittlichen DGB-Index-Wert von 61,5 aufweisen liegt er im Handel bei nur bei 51,5 Punkten (vgl. ebd.). Auch das Verarbeitende Gewerbe gehört in Thüringen zu den Wirtschaftsabschnitten die noch Potential für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen haben, wobei berücksichtigt werden muss, dass sich die Bewertungen zwischen den einzelnen Berufsgruppen stark unterscheiden. Eine Auswertung auf Ebene der Berufe ist aufgrund der zu geringen Fallzahlen leider nicht möglich.

Tabelle 6: Arbeitsqualität nach DGB-Index, unterschieden nach Betriebs- und Branchenunterschieden

	Punkte auf einer Skala von 0-100
Unternehmensgröße	
<20 Mitarbeiter	55,8
20-199 Mitarbeiter	55,8
>199 Mitarbeiter	57,4
Interessensvertretung	
Betriebsrat oder Mitarbeitervertretung	57,8
keine Interessensvertretung	54,1
Wirtschaftsabschnitte	
Handel	51,5
Verarbeitendes Gewerbe	55,6
Baugewerbe	56,5
Sozial- und Gesundheitswesen	56,9
Öffentliche Verwaltung	57,7
Erziehung und Unterricht	61,5

Eine Variante, die Arbeitsqualität der befragten Beschäftigten grafisch zusammenzufassen, besteht darin, die wichtigsten Belastungsfragen in einem Streudiagramm abzubilden, wobei auf der x-Achse die Häufigkeit und auf der y-Achse der Grad der damit einhergehenden Beeinträchtigung jeweils als Mittelwert abgetragen wird (vgl. Abb. 88). Das aus 32 Fragen zur Arbeitsqualität (vgl. Tabelle 7) bestehende Belastungsbild ermöglicht es beispielsweise, in kurzer Zeit die Belastungsfaktoren mit der höchsten oder geringsten Häufigkeit sowie das höchste oder geringste Maß an Beeinträchtigung zu identifizieren. Darüber hinaus lassen sich verschiedene Cluster identifizieren (vgl. ebd. und Tabelle 8). So gibt es Belastungssituationen, die vergleichsweise häufig vorkommen und aus Sicht der Beschäftigten zugleich mit einer starken Beeinträchtigung einhergehen (Cluster A). Hierzu gehören ein der Arbeitsleistung nicht angemessenes Einkommen, Zeitdruck, Arbeiten in einer ungünstiger Körperhaltung sowie ein Betriebsklima, dass es nicht erlaubt, Probleme offen gegenüber den Vorgesetzten anzusprechen. Cluster B umfasst Aspekte der Arbeitsqualität, die häufig vorkommen, von den betroffenen Beschäftigten aber in der Regel (eher) nicht als Belastung wahrgenommen werden. Hierzu gehören fehlende Aufstiegschancen sowie ein geringer Einfluss auf die Gestaltung von Arbeitsmenge oder Arbeitszeit.

Abb. 88

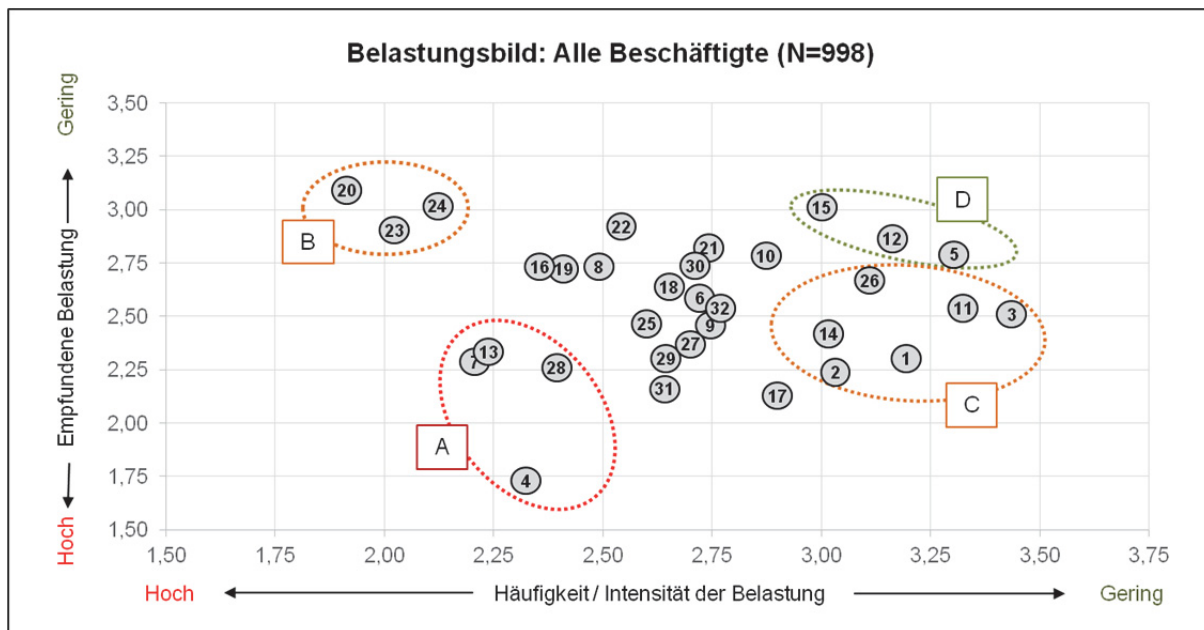


Tabelle 7: Legende zu Belastungsbildern

Einkommen und Beschäftigungssicherheit	
1	Angst vor Arbeitsplatzverlust
2	Sorgen um berufliche Zukunft
3	Sorgen um Arbeitsplatzverlust durch Veränderungen / neue Technologien
4	Einkommen ist der Arbeitsleistung nicht angemessen
5	Unbezahlte Mehrarbeit in der Freizeit
Belastungen	
Körperliche Anforderungen	
6	Körperlich schwere Arbeiten
7	Ungünstige Körperhaltung
8	Hohe Lärmbelastung
9	Widrige Umgebungsbedingungen
Emotionale Anforderungen	
10	Notwendigkeit, Gefühle zu verbergen
11	Respektlose Behandlung durch Kunden, Kollegen od. Vorgesetzten
12	Konflikte mit Kunden, Klienten od. Patienten
Flexibilitätsanforderungen und Arbeitsintensität	
13	Arbeitshetze und Zeitdruck
14	Qualitätseinbußen aufgrund von Zeitdruck
15	Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit
16	Unerwünschte Störungen oder Unterbrechungen
17	Arbeitsintensivierung in den letzten 12 Monaten
Fehlende Ressourcen	
Persönliche Entwicklungsperspektiven	
18	Keine Möglichkeit Wissen und Können weiterzuentwickeln
19	Keine Möglichkeit zur beruflichen Weiterqualifizierung

20	Keine Aufstiegschancen
Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	
21	Keine Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen
22	Keine Möglichkeit, Arbeit selbständig zu planen und einzuteilen
23	Keinen Einfluss auf Arbeitsmenge
24	Keinen Einfluss auf Gestaltung der Arbeitszeit
25	Keinen Einfluss auf Überstundenausgleich
Betriebsklima und Kollegialität	
26	Keine Unterstützung durch Kollegen
27	Keine Wertschätzung durch Vorgesetzten
28	Kein Betriebsklima, um Probleme offen anzusprechen
Führungsqualität und Arbeitsorganisation	
29	Vorgesetzter plant Arbeit nicht gut
30	Schwer miteinander zu vereinbarende Arbeitsanforderungen
31	Wichtige Entscheidungen/Veränderungen werden nicht rechtzeitig kommuniziert
32	Fehlende Informationen, um Arbeit gut zu erledigen

Belastungssituationen aus dem Cluster C kommen zwar in der Arbeitswelt im Durchschnitt eher selten vor, stellen für die betroffenen Beschäftigten aber eine (eher) starke Belastung dar. Dies betrifft die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes und Sorgen um die eigene berufliche Zukunft, Qualitätseinbußen aufgrund von Zeitdruck, mangelnde Kollegialität sowie eine respektlose Behandlung durch Kunden, Kollegen oder Vorgesetzten. Zuletzt lassen sich auch Aspekte der Arbeitsqualität definieren, die selten vorkommen und die daher – im Durchschnitt betrachtet – eine eher schwache Belastung darstellen (Cluster D). Hierzu können Konflikte mit Kunden, Klienten oder Patienten, unbezahlte Mehrarbeit in der Freizeit sowie die Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit gezählt werden.

Tabelle 8: Typologie von Belastungssituationen, gebildet aus Ähnlichkeiten hinsichtlich Häufigkeit und Grad der Beeinträchtigung

Belastungssituation		Belastungsbeschreibung
A	Kommt häufig vor und belastet die Betroffenen (eher) stark	<ul style="list-style-type: none"> • Einkommen ist Arbeitsleistung nicht angemessen • Arbeitshetze und Zeitdruck • Arbeiten in ungünstiger Körperhaltung • Kein Betriebsklima, um Probleme offen anzusprechen
B	Kommt häufig vor, belastet die Betroffenen aber (eher) schwach	<ul style="list-style-type: none"> • Fehlende Aufstiegschancen • Kein Einfluss auf Arbeitsmenge • Keinen Einfluss auf Gestaltung der Arbeitszeit
C	Kommt selten vor, belastet die Betroffenen aber (eher) stark	<ul style="list-style-type: none"> • Sorgen um berufliche Zukunft • Angst vor Arbeitsplatzverlust • Angst vor Arbeitsplatzverlust durch organisatorische Veränderungen oder neuen Technologien • Qualitätseinbußen aufgrund von hohem Arbeitspensum • Respektlose Behandlung durch Kunden, Kollegen oder Vorgesetzten • Mangelnde Unterstützung durch Kollegen
D	Kommt selten vor und belastet die Betroffenen (eher) schwach	<ul style="list-style-type: none"> • Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit • Konflikte mit Kunden, Klienten od. Patienten • Unbezahlte Mehrarbeit in der Freizeit

Bei genauerer Betrachtung muss allerdings zwischen der Mehrzahl an Beschäftigten, die selten und einigen wenigen Beschäftigten, die häufig betroffen sind, unterschieden werden. So stellt eine regelmäßige, in der Freizeit erbrachte Arbeit aus Sicht der betroffenen Beschäftigten durchaus eine starke Belastung dar. Daher soll abschließend ein Blick auf diejenigen Belastungen geworfen werden, die von den häufig bzw. in hohem Maße betroffenen Beschäftigten als stärkste Beeinträchtigungen empfunden werden (vgl. Abb. 89). Dabei zeigt sich, dass häufige Angst vor Arbeitsplatzverlust und häufige Sorge um die berufliche Zukunft besonders große Belastungsfaktoren sind. Auch eine hohe Unzufriedenheit mit der Entlohnung bezogen auf die eigene Arbeitsleistung zählt zu den größten Beeinträchtigungen. Folgerichtig werden Arbeitsintensivierung sowie häufig zu erbringende, unbezahlte Arbeit ebenfalls als starke Belastungen bewertet. Auffällig sind die hohen Ansprüche an Kommunikation und Information: werden den Beschäftigten arbeitsrelevante Informationen vorenthalten oder werden wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne nicht rechtzeitig kommuniziert, wird dies von den Betroffenen als eine starke Beeinträchtigung der Arbeitsqualität empfunden. Gleiches gilt für ein Betriebsklima, dass keine interne Kommunikation von Problemen erlaubt. Der Anspruch vieler Beschäftigter, gute Arbeit zu leisten, spiegelt sich in dem hohen Grad an Beeinträchtigung wider, wenn häufig Abstriche bei der Qualität der Arbeit gemacht werden müssen, um das Arbeitspensum zu schaffen, häufig die gestellten Anforderungen schwer miteinander zu vereinbaren sind oder häufig Informationen fehlen, um die eigene Arbeit gut zu erledigen.

Abb. 89



6.2 Beschäftigungsbedingungen im Vergleich zu Gesamtdeutschland

Ein Vergleich zwischen Thüringen und Deutschland muss zunächst die Zusammensetzung der Stichproben zur Kenntnis nehmen. Hinsichtlich Alter und Geschlecht überwiegen die Gemeinsamkeiten. So wurden in Thüringen etwas häufiger Frauen sowie entsprechend der höheren Altersstruktur etwas mehr Beschäftigte der Altersgruppe 56-65 Jahre befragt (vgl. Tabelle 9). Auch in Bezug auf die wichtigsten Wirtschaftsabschnitte sind die Unterschiede eher gering. Lediglich das Baugewerbe ist im Thüringer Sample signifikant häufiger vertreten (9% gegenüber 6%).

Tabelle 9: Stichprobenvergleich zwischen Thüringen und Deutschland

	Sample DGB-Index Thüringen (N=1005)	Sample DGB-Index Deutschland (N=5793)
Geschlecht		
Männer	51%	53%
Frauen	49%	47%
Alter		
15-35 Jahre	30%	32%
36-55 Jahre	54%	56%
56-64 Jahre	15%	12%
Ausbildungsabschluss		
Keine Ausbildung	3%	10%
In Berufsausbildung / Schule / Studium	4%	6%
Lehre / Berufsfachschule	62%	56%
Meister- / Techniker- Fachschulausbildung	15%	8%
(Fach-)Hochschulbildung	15%	19%
Wirtschaftsabschnitte		
Verarbeitendes Gewerbe	23%	22%
Baugewerbe	9%	6%
Handel, Verkehr, Gastgewerbe	19%	21%
Freiberufliche, wissenschaftliche, technische Dienstleistungen; sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	8%	9%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	9%	8%
Erziehung und Unterricht	7%	7%
Gesundheits- und Sozialwesen	14%	13%

Die größten Unterschiede gibt es mit Blick auf den Ausbildungsabschluss der Beschäftigten. Während im gesamten Durchschnitt jeder zehnte Beschäftigte ohne Ausbildung ist, sind es in Thüringen nur 3% der Befragten. Der Anteil an Akademikern liegt im gesamten Sample höher (19% gegenüber 15%), wohingegen in Thüringen deutlich mehr Beschäftigte mit einem beruflichen Ausbildungsabschluss befragt wurden (77% gegenüber 64%). Im gesamtdeutschen Durchschnitt wird die Arbeitsqualität besser als im Thüringer Durchschnitt bewertet. Thüringen erreicht einen DGB-Index Wert von 56,3 Punkten, wohingegen er über alle Länder hinweg bei 61,1 Punkten liegt. Die Qualität der Arbeitsbedingungen erreicht in Thüringen in allen Teilindizes nicht den Gesamtdurchschnitt. Hinsichtlich der körperlichen Anforderungen, der Beschäftigungssicherheit, dem Einkommen und der Arbeitszeitlege

(Fragen zu Wochenend- und Nachtarbeit, unbezahlte Arbeitszeit und ständige Erreichbarkeit) sind die Abstände zwischen den Thüringer Befragungsergebnissen und dem gesamtdeutschen Ergebnis am größten (vgl. Tabelle 10). Die geringsten Abstände gibt es bei den Fragekomplexen zu Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Arbeitsintensität sowie sozialen und emotionalen Anforderungen. Nahezu keine Unterschiede gibt es bezüglich der Bewertung des Sinngehaltes der Arbeit. Die Thüringer Erwerbstätigen identifizieren sich in ebenso hohem Maße mit Beruf und Betrieb und sind ebenso häufig der Ansicht, dass ihre Arbeit einen wichtigen Beitrag für den Betrieb und die Gesellschaft leistet wie alle anderen Beschäftigten auch. Alles in allem ist der absolute und prozentuale Abstand der Thüringer bei der Bewertung von Einkommen und Beschäftigungssicherheit am höchsten. Darüber hinaus fällt der Unterschied bei der Bewertung von Belastungen (Arbeitsintensität sowie körperliche und emotionale Anforderungen) größer aus als bei der Einschätzung der Qualität von Ressourcen (vgl. ebd.).

Tabelle 10: Arbeitsqualität nach DGB-Teilindizes in Thüringen und Gesamtdeutschland

Teilindizes	Thüringen	Gesamt	Differenz in Punkten
Teilindizes allgemein			
Einkommen und Beschäftigungssicherheit	49,1	55,1	6
Belastungen	55,2	60,5	5,3
Ressourcen	64,9	68,2	3,3
Teilindizes detailliert			
Körperliche Anforderungen	48,4	55,6	7,2
Beschäftigungssicherheit / berufliche Zukunft	62,9	69,8	6,9
Einkommen und Rente	39,5	45,8	6,3
Arbeitszeitlege	68,1	74,3	6,2
Betriebliche Sozialleistungen	44,7	50	5,3
Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	56,4	61,1	4,7
Führungsqualität und Betriebskultur	63	67,4	4,4
Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	60,2	64,3	4,1
Widersprüchl. Anforderungen u. Arbeitsintensität	43,3	47,2	3,9
Soziale und emotionale Anforderungen	61,2	65	3,8
Sinngehalt der Arbeit	80	80,1	0,1

Ein großer Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit kommt dem besonders kritisch bewerteten Teilbereich Einkommen und Rente zu (vgl. Fuchs 2006). Ein Vergleich des monatlichen Bruttoeinkommens zeigt, dass vor allem der Anteil an Beschäftigten in den höchsten Einkommensklassen (mehr als 4.000 Euro) in Thüringen deutlich unter dem Bundesschnitt liegt (4% gegenüber 11%). Während in Thüringen etwa die Hälfte der Befragten (49%) zwischen 800 und 2.000 Euro Bruttoeinkommen erhält, beträgt der Anteil über alle Bundesländer gesehen lediglich 35% (vgl. Abb. 90).

Die Einkommensdifferenzen werden zumindest teilweise durch geringere Lebenshaltungskosten aufgefangen. So gibt es bei der Beantwortung der Frage, inwieweit das Einkommen aus der (Haupt-)Erwerbstätigkeit zum Leben ausreicht, vergleichsweise geringe Unterschiede zwischen Thüringer Befragten und dem Gesamtdurchschnitt. Jeweils 42% der Befragten sind der Ansicht, dass ihr Einkommen gut ausreicht (vgl. Abb. 91). Die größten Unterschiede gibt es hinsichtlich des Anteils an Beschäftigten, die sehr gut von ihrem Verdienst leben können (12% der Thüringer gegenüber 15% im deutschen Durchschnitt). Neben niedrigeren Lebenshaltungskosten könnten auch geringere Ansprü-

che der Thüringer Erwerbstätigen an Konsum bzw. Kaufkraft die relative Homogenität im Antwortverhalten erklären.

Abb. 90

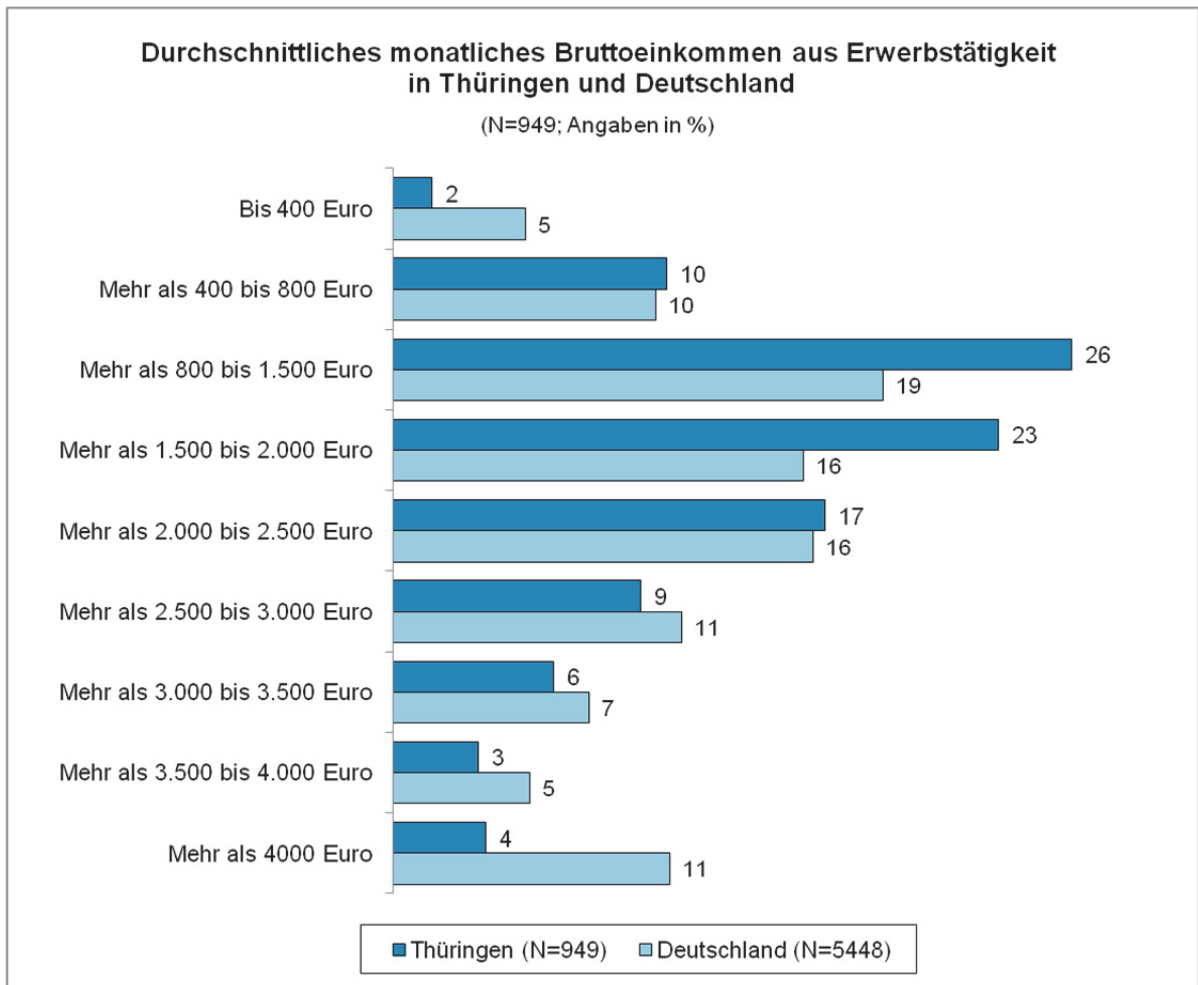
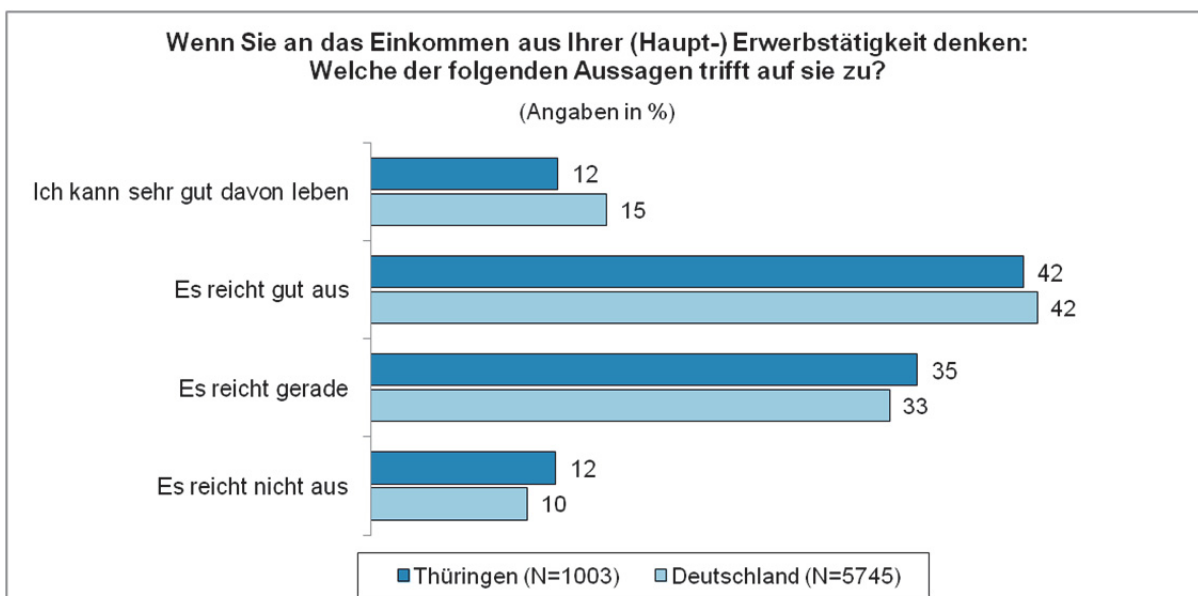
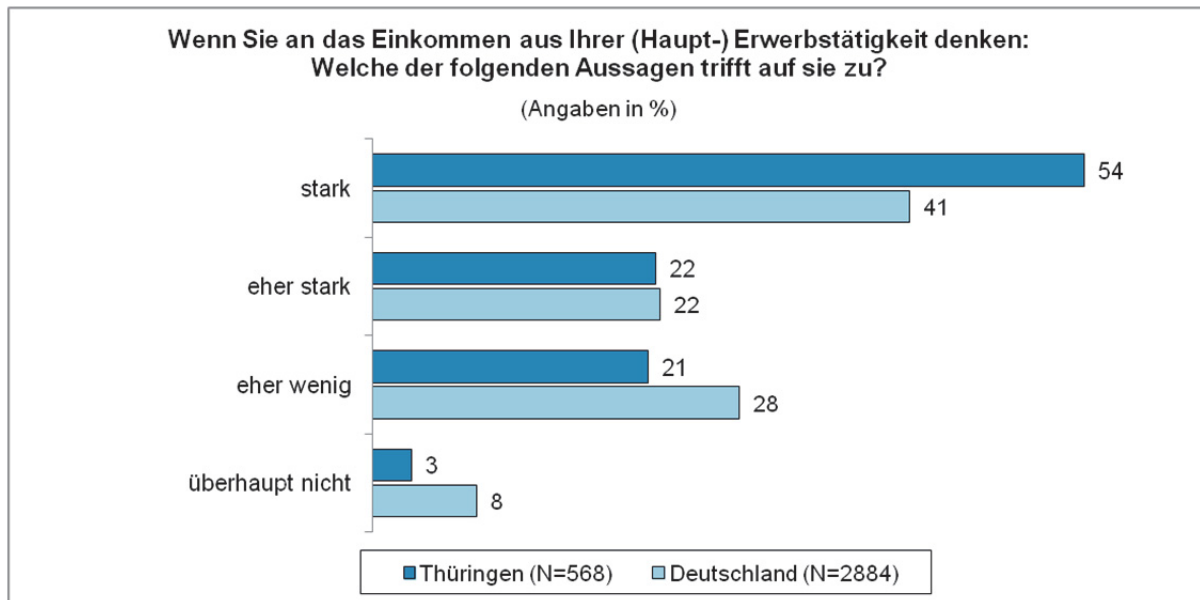


Abb. 91



Zwar fällt der Anteil an Beschäftigten, deren Einkommen nicht oder nur gerade so ausreicht, in Thüringen nur etwas größer als im Gesamtdurchschnitt aus, allerdings ist die hieraus resultierende Belastung ungleich höher. Während unter den Thüringer Erwerbstätigen mit niedrigen Einkommen etwas mehr als die Hälfte (54%) hiervon stark belastet ist, sind es im Bundesdurchschnitt nur 41% der befragten Beschäftigten (vgl. Abb. 92).

Abb. 92



Eine Erklärung der unterschiedlich starken Belastung findet sich mit Blick auf die Geschlechterunterschiede. Zwar ist der Anteil an Frauen, die nicht oder nur gerade so über ein ausreichendes Einkommen verfügen im Bundesdurchschnitt größer als in Thüringen (49% gegenüber 40%), allerdings ist der Grad der damit einhergehenden Beeinträchtigung im Freistaat deutlich höher. Zwei Drittel der erwerbstätigen Frauen in Thüringen mit einem niedrigen Einkommen fühlen sich hiervon stark belastet, wohingegen es im gesamten Durchschnitt nur etwa die Hälfte sind (vgl. Tabelle 11). Während über alle Bundesländer gesehen 30% der Frauen mit einem geringem Einkommen angeben, eher wenig (23%) oder überhaupt nicht (7%) hiervon belastet zu sein, liegt der Anteil in Thüringen nur bei 15%.

Dass niedrige Entlohnung für die erwerbstätigen Frauen in Thüringen eine ungleich höhere Belastung darstellt, liegt wesentlich in den unterschiedlichen Familienmodellen der alten und neuen Länder begründet. In den alten Ländern kann das niedrige Einkommen der häufig teilzeitbeschäftigten Frauen eher als in Thüringen durch das Einkommen der (Ehe-)Männer kompensiert werden. Hinzu kommt, dass das individuelle Nettovermögen der Bevölkerung in den alten Ländern mehr als dreimal höher als in den Neuen Ländern ist. Dies mag ein Grund dafür sein, dass auch der Grad der Belastung, der aus einer geringen gesetzlichen Rente resultiert, in Thüringen etwas höher als im Gesamtdurchschnitt ausfällt.

Tabelle 11: Bewertung von Einkommen in Thüringen und Deutschland, unterschieden nach Geschlecht

	Thüringen Männer	Deutschland Männer	Thüringen Frauen	Deutschland Frauen
Wenn Sie an das Einkommen aus Ihrer (Haupt-) Erwerbstätigkeit denken: Welche der folgenden Aussagen trifft auf sie zu?				
Ich kann sehr gut davon leben	13	17	11	12
Es reicht gut aus	44	45	39	39
Es reicht gerade	33	34	27	33
Es reicht nicht aus	11	4	13	16
Summe	100%	100%	100%	100%
Wie stark belastet Sie das?				
stark	64	55	66	49
eher stark	18	19	19	22
eher wenig	15	21	14	23
überhaupt nicht	4	5	1	7
Summe	100%	100%	100%	100%

Die anhand des Faktors Einkommen näher betrachteten Unterschiede in der Arbeitsqualität zwischen Thüringer Erwerbstätigen und allen befragten Beschäftigten fallen in keinem Fragekomplex übermäßig hoch aus. Es gibt eine Reihe an Belastungssituationen, die im Thüringer Durchschnitt lediglich etwas häufiger vorkommen, wobei aber der Grad der damit einhergehenden Belastung vergleichsweise höher ist. Neben einem geringen Einkommen trifft dies auch auf unbezahlte Mehrarbeit in der Freizeit, auf Arbeitsintensivierung innerhalb der letzten 12 Monate, auf Qualitätseinbußen aufgrund von Zeitdruck, auf fehlenden Einfluss auf Überstundenausgleich, auf fehlende Möglichkeiten eigene Ideen einzubringen oder das eigene Können und Wissen weiterzuentwickeln, auf ein schlechtes Betriebsklima, um Probleme offen anzusprechen sowie auf eine fehlende Wertschätzung durch den Vorgesetzten zu.

Eine weitere große Gruppe von Belastungssituationen tritt etwas häufiger auf und wird in gleichem Maße auch als stärker belastend wahrgenommen. Hierzu gehören unter anderem körperliche und emotionale Anforderungen, fehlende Aufstiegschancen, Arbeitshetze und Zeitdruck sowie fehlende Beschäftigungssicherheit. Letztgenannter Faktor kann als typisches Beispiel für die Differenz zwischen den Thüringer und den gesamtdeutschen Befragungsergebnissen gelten. So liegt der Anteil an Beschäftigten, der sich häufig Sorgen um den Verlust des Arbeitsplatzes macht, in Thüringen bei 21% und über alle befragten Beschäftigten bei 15%. Häufige Sorgen um die eigene berufliche Zukunft machen sich 27% der Befragten in Thüringen und 22% der Befragten insgesamt (vgl. Abb. 93). Zusammenfassend bleibt festzuhalten: viele Belastungssituationen treten im Durchschnitt etwas häufiger auf und besonders die hieraus resultierende Beeinträchtigung fällt in nahezu allen Fällen höher aus.

Abb. 93

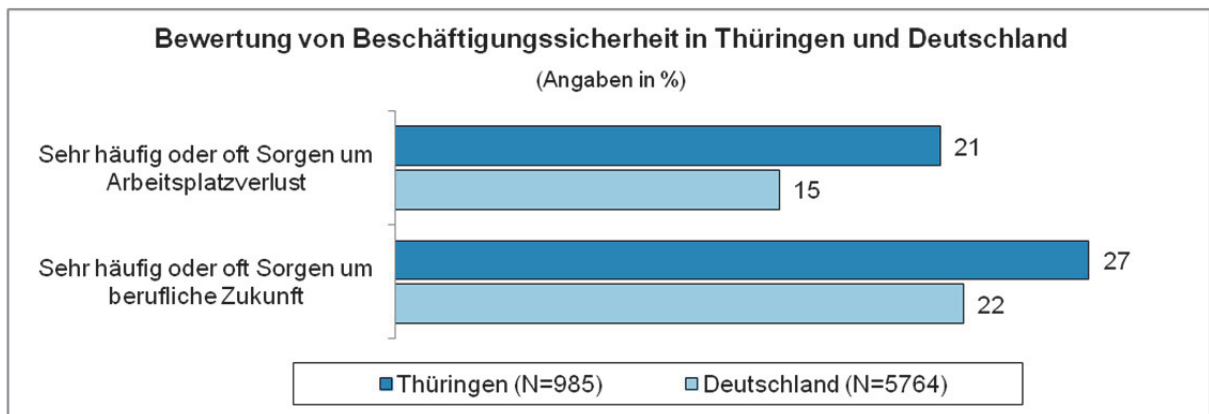


Abb. 94

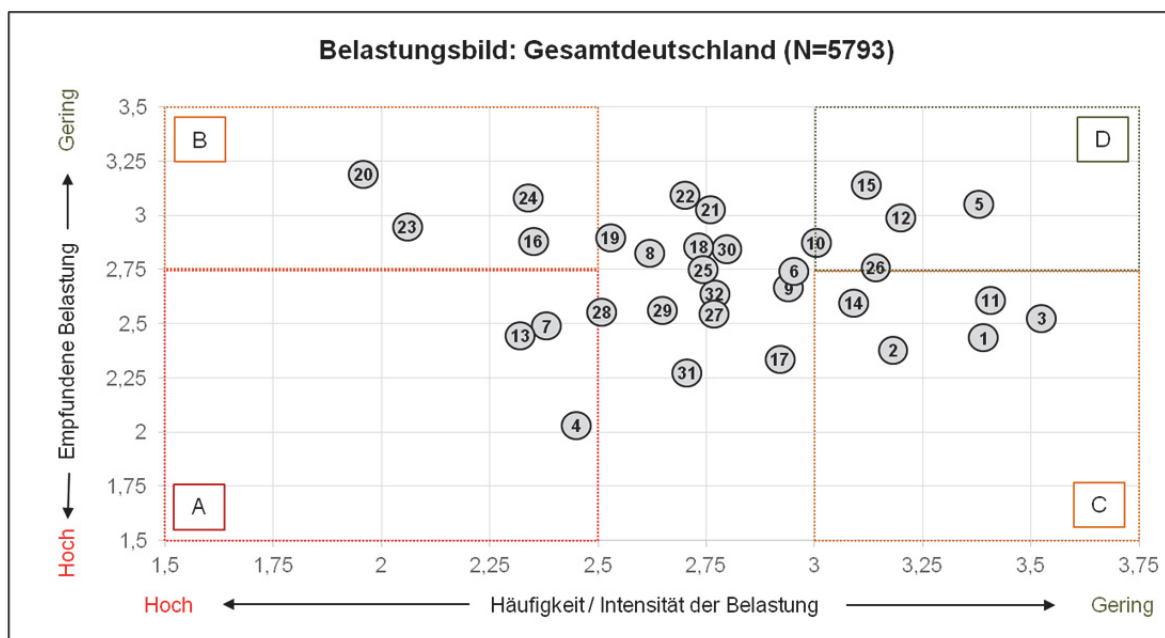
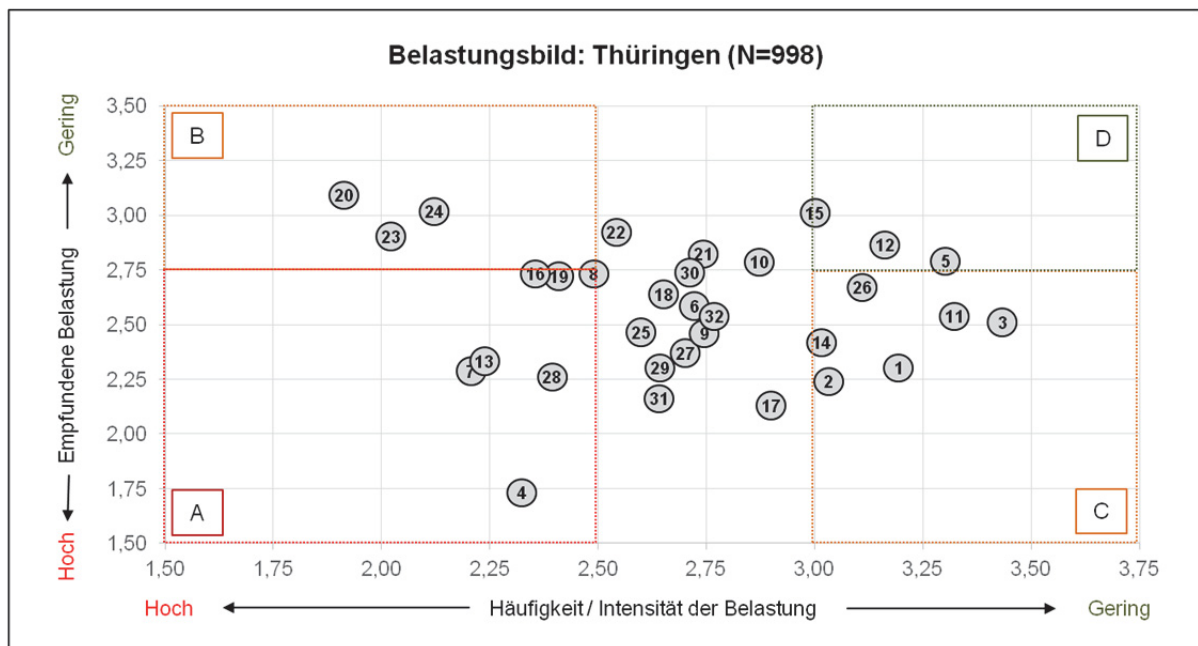


Abb. 95



6.3 Schlussbetrachtung

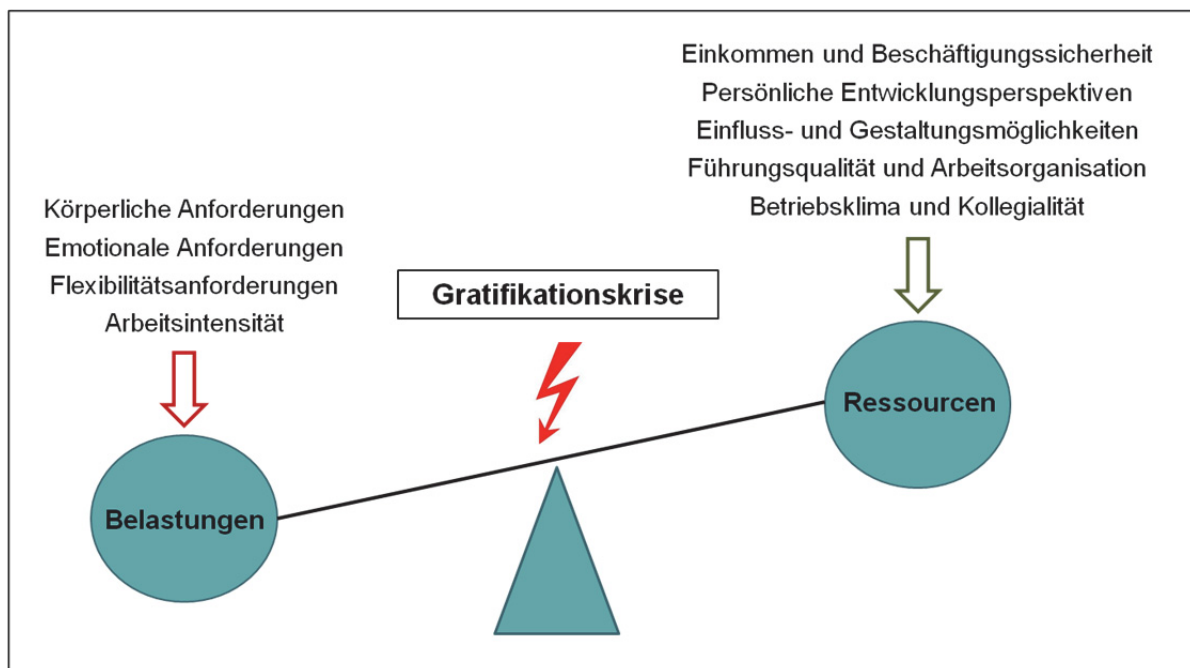
Die meisten Beschäftigten in Thüringen identifizieren sich stark mit ihrer Arbeit und auch mit ihrem aktuellen Betrieb. Obwohl die Qualität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Thüringer Beschäftigten unter dem Durchschnitt aller Bundesländer liegt, gibt es keine Unterschiede hinsichtlich der Identifikation mit Beruf und Unternehmen. Folgerichtig sind die Angst vor einem Arbeitsplatzverlust und Sorgen um die berufliche Zukunft die größten potentiellen Belastungsfaktoren. Häufig sind Beschäftigte aus Sorge vor einem Verlust des Arbeitsplatzes bereit, mehr Leistung für den gleichen Lohn zu erbringen oder trotz Erkrankung ihrer Arbeit nachzugehen. Auffällig ist neben der hohen Identifikation auch das hohe Arbeitsethos der Thüringer Beschäftigten. Sind die Erwerbstätigen aufgrund von Zeitdruck gezwungen, Abstriche bei der Qualität der Arbeit zu machen oder fehlen Informationen, um die eigene Arbeit gut zu erledigen, stellt dies aus Sicht vieler Befragten eine starke Beeinträchtigung dar. In nicht wenigen Fällen wird der Anspruch, trotz einer steigenden Arbeitsintensität gute Arbeit zu leisten, auch auf Kosten der Gesundheit aufrechterhalten.

Die Beschäftigten identifizieren sich nicht nur stark mit ihrer Tätigkeit, sondern auch mit dem Bundesland Thüringen, dass von der Mehrzahl als sehr lebenswert bezeichnet wird. Diese positiven Befunde dürfen aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass ein hoher Anteil an Beschäftigten die eigene Arbeitsleistung nicht ausreichend entlohnt und anerkannt sieht. Vielfältige Ansprüche an gute Arbeit bleiben unbefriedigt; ein Befund der, wenngleich in etwas geringerer Ausprägung, für das gesamte Bundesgebiet gilt. Nur etwas mehr als die Hälfte (56%) der Befragten würde nicht den eigenen Arbeitgeber wechseln, wenn die Möglichkeit hierzu bestünde. Aus anderen Befragungen wissen wir, dass die Zahl der Beschäftigten, die von sich aus kündigen, in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat. Auch ein Zeichen für das gestiegene Selbstbewusstsein der Thüringer Arbeitnehmer. Blickt man in der Gesamtschau auf die Befragungsergebnisse, so stellt man ein Ungleichgewicht zwischen Belastungen – d.h. der Intensität der Arbeit, körperlichen und emotionalen Anforderungen sowie Flexibilitätsanforderungen – und den vorhandenen Ressourcen fest, wobei als Ressourcen nicht nur Einkommen und Beschäftigungssicherheit fungieren, sondern hierzu beispielsweise auch persönliche Entwicklungsperspektiven, Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten sowie die Themenfelder Führung, Anerkennung, Kommunikation und Information gezählt werden können.

Die Ungleichgewichte zwischen Belastungen und Ressourcen, sowie Engagement und Entlohnung kann zu einer „Gratifikationskrise“ führen, wobei dieser, der Arbeitsmedizin entlehnte, Begriff (vgl. Siegrist 1996) auch deshalb gut gewählt erscheint, weil Gratifikationskrisen nicht nur eine Quelle von

Unzufriedenheit sind, sondern häufig auch Ursache physischer und psychischer Beeinträchtigungen oder Erkrankungen. Blickt man auf die Qualität der Arbeitsbedingungen in Thüringen, so zeigt sich der Arbeitsmarkt gespalten: während etwa ein Drittel der Befragten (eher) gute Arbeitsbedingungen hat, arbeitet ein Drittel der Beschäftigten in Bereichen, in denen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen zahlreiche Verbesserungspotentiale bestehen. Die Spaltungslinie verläuft weniger zwischen Alter und Geschlecht, als zwischen Ausbildungsstand und Branchenzugehörigkeit. Akademiker haben deutlich bessere Arbeitsbedingungen als Facharbeiter und Beschäftigte mit einer beruflichen Bildung (59 Punkte gegenüber 56 Punkten). Am größten sind die Abstände mit Blick auf ausgewählte Wirtschaftsabschnitte: am schlechtesten wird die Situation im (Einzel-)Handel (51 Punkte) und im Verarbeitenden Gewerbe (55 Punkte) eingeschätzt. Eine wichtige Rolle spielt die Vertragsform der Beschäftigten: so ist die Arbeitsqualität von geringfügig Beschäftigten und Leiharbeitnehmern im Durchschnitt besonders niedrig (jeweils 53 Punkte). Auch Befristung wirkt als ein relevanter Belastungsfaktor. Ein deutlich positiver Einfluss kommt dem Vorhandensein einer Interessensvertretung zu. Beschäftigte mit einem Betriebsrat, einem Personalrat oder einer Mitarbeitervertretung weisen im Durchschnitt eine deutlich höhere Arbeitsqualität auf (58 Punkte gegenüber 54 Punkten) – ein Befund, der auch für ausgewählte Branchen und Betriebsgrößenklassen zutrifft.

Abb. 96



Auch wenn sich aufgrund der Arbeitsmarktlage und der demografischen Entwicklung die Verhandlungs- und Primärmachtposition der Arbeitnehmer verbessert hat, so wird doch eine positive Entwicklung nur von einem Teil der Befragten wahrgenommen. Während etwa die Hälfte der Erwerbstätigen angibt, dass sich die Beschäftigungssituation in letzter Zeit spürbar verbessert hat, wird dieses Statement von der anderen Hälfte der Befragten eher abgelehnt. Blickt man auf die Qualität der Arbeitsbedingungen in Thüringen, so lässt sich in gewisser Weise sogar von einer kollektiven Gratifikationskrise sprechen. Jenseits der benannten Unterschiede gibt es eine breite, geschlechts-, alters-, ausbildungs- und branchenübergreifende Unzufriedenheit mit den Arbeits- und Entlohnungsbedingungen. Trotz des wirtschaftlichen Aufschwungs hat sich vor allem die Einkommenssituation in vielen Arbeitssegmenten nicht oder nur geringfügig verbessert. Gelingt es zukünftig nicht, die Gratifikationskrisen zumindest abzuschwächen, gefährdet dies auf Dauer die hohe Identifikation mit Arbeit und Betrieb und führt zu einer Erosion der in der Vergangenheit so besonders produktiven betrieblichen Leistungsgemeinschaften. Dass sich der Thüringer Arbeitsmarkt im Zuge der demografischen Entwicklung von einem Angebots- zu einem Nachfragemarkt entwickelt, ist eine Chance, aber keine Garantie zur Verbesserung von Arbeits- und Entlohnungsbedingungen. Es bedarf umfangreicher Qualifizierungsmaßnahmen

und einer Revitalisierung der Interessensvertretungen, sonst droht eine Gleichzeitigkeit von Fachkräftemangel, atypischer Beschäftigung und Arbeitslosigkeit.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1 Inwieweit identifizieren Sie sich mit Ihrer Arbeit?.....	10
Abb. 2 Haben Sie den Eindruck, dass Sie durch Ihre Arbeit einen wichtigen Beitrag für Ihren Betrieb leisten?	10
Abb. 3 Wie stark identifizieren Sie sich mit Ihrem aktuellen Betrieb?	11
Abb. 4 Haben Sie den Eindruck, dass Sie durch Ihre Arbeit einen wichtigen Beitrag für Ihren Betrieb leisten?	11
Abb. 5 Möglichkeiten eigene Ideen einzubringen und Grad der Identifikation mit Arbeit	12
Abb. 6 Identifikation mit Betrieb, unterschieden nach persönlicher Wertschätzung durch Vorgesetzten	12
Abb. 7 Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?	13
Abb. 8 Durchschnittliches monatliches Bruttoeinkommen aus Erwerbstätigkeit	15
Abb. 9 Wenn Sie an das Einkommen aus Ihrer (Haupt-) Erwerbstätigkeit denken: Welche der folgenden Aussagen trifft auf sie zu?	16
Abb. 10 Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden?	16
Abb. 11 Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, inwieweit halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?	16
Abb. 12 Angemessenheit des Einkommens, unterschieden nach Ausbildungsabschluss	17
Abb. 13 Angemessenheit des Einkommens, unterschieden nach Beschäftigungsstatus	18
Abb. 14 Angemessenheit des Einkommens, unterschieden nach Größe des Unternehmens	18
Abb. 15 Angemessenheit des Einkommens, in Unternehmen mit 20-199 Mitarbeitern, unterschieden nach Vorhandensein einer Interessensvertretung	19
Abb. 16 Angemessenheit des Einkommens* in den Wirtschaftsabschnitten Verarbeitendes Gewerbe, Bau, Handel und Sozial- und Gesundheitswesen, unterschieden nach Vorhandensein einer Interessensvertretung	19
Abb. 17 Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen machen, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren?	20
Abb. 18 Sorgen um berufliche Zukunft, unterschieden nach Ausbildungsabschluss	22
Abb. 19 Beschäftigungssicherheit, unterschieden nach Vertragsstatus	22
Abb. 20 Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen, z.B. Arbeiten in der Hocke, im Knien, Arbeiten über Kopf, langanhaltendes Stehen oder Sitzen?	23
Abb. 21 Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt sind?	23
Abb. 22 Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen, z.B. schwer heben, tragen oder stemmen?	24
Abb. 23 Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz widrigen Umgebungsbedingungen, wie z.B. Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft, ausgesetzt sind?	24
Abb. 24 Häufigkeit körperliche Anforderungen - Index	25
Abb. 25 Wie stark belastet Sie das, das Sie bei Ihrer Arbeit häufig eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen?	25
Abb. 26 Häufigkeit körperliche Anforderungen, unterschieden nach Geschlecht.....	25
Abb. 27 Häufigkeit körperlicher Belastungen von Beschäftigten im Bau und im Verarbeitenden Gewerbe, unterschieden nach Vorhandensein einer Interessensvertretung	27
Abb. 28 Wie häufig verlangt es Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?.....	27
Abb. 29 Wie häufig werden Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen, z.B. Kunden, Kollegen oder Vorgesetzten, herablassend bzw. respektlos behandelt?	28
Abb. 30 Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten mit Kunden, Klienten oder Patienten?	28
Abb. 31 Häufigkeit einer respektlosen Behandlung durch Kunden, Kollegen oder Vorgesetzte, unterschieden nach Grad der hieraus resultierenden Belastung	29
Abb. 32 Notwendigkeit Gefühle zu verbergen, unterschieden nach Geschlecht	29
Abb. 33 Wie häufig haben Sie in den letzten drei Monaten im Schichtdienst gearbeitet?	30

Abb. 34 Wie häufig arbeiten Sie an Wochenenden?	30
Abb. 35 Differenz aus vertraglich vereinbarter Arbeitszeit und tatsächlicher Arbeitszeit.....	31
Abb. 36 Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit, z.B. per E-Mail oder per Telefon, für Ihre Arbeit erreichbar sind?.....	31
Abb. 37 Wie häufig erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb?	32
Abb. 38 Haben Sie den Eindruck, dass Sie in den letzten 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen müssen?	32
Abb. 39 Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?	33
Abb. 40 Häufigkeit von Arbeitshetze und Zeitdruck, unterschieden nach Grad der Arbeitsintensivierung in den letzten 12 Monaten	33
Abb. 41 Wieviele Tage ist es bei Ihnen in den letzten 12 Monaten vorgekommen, dass Sie gearbeitet haben, obwohl Sie sich richtig krank gefühlt haben?	34
Abb. 42 Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?	34
Abb. 43 Arbeiten trotz Erkrankung (Anzahl an Tagen innerhalb der letzten 12 Monate), unterschieden nach Angst vor Arbeitsplatzverlust	35
Abb. 44 Häufigkeit von unbezahlter Arbeit, unterschieden nach Angst vor Arbeitsplatzverlust	35
Abb. 45 Arbeitsintensivierung, unterschieden nach Angst vor Arbeitsplatzverlust	36
Abb. 46 Belastungssituation von Beschäftigten, die regelmäßig (oft oder sehr häufig) von Flexibilitätsanforderungen, Arbeitshetze oder Arbeitsintensivierung betroffen sind	36
Abb. 47 Arbeitsintensität, unterschieden nach Geschlecht.....	37
Abb. 48 Arbeitsintensität, unterschieden nach Wirtschaftsabschnitten	38
Abb. 49 Ermöglicht es Ihnen Ihre Arbeit Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?	38
Abb. 50 Inwieweit ermöglicht Ihr Betrieb Ihnen, dass Sie sich entsprechend Ihren beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren können, z.B. durch Schulungen, Weiterbildungen, Fortbildungen oder Seminare?	39
Abb. 51 Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?	39
Abb. 52 Möglichkeit beruflicher Qualifizierung in Betrieben mit 20-199 MA, unterschieden nach Vorhandensein einer Interessensvertretung	40
Abb. 53 Inwieweit können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?	41
Abb. 54 Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Sie erledigen müssen?	42
Abb. 55 Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Sie erledigen müssen?	42
Abb. 56 Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?	43
Abb. 57 Haben Sie Einfluss darauf, wann Sie Ihre Überstunden ausgleichen?	43
Abb. 58 Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, unterschieden nach Ausbildungsabschluss	44
Abb. 59 Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, unterschieden nach Betriebsgrößenklassen	45
Abb. 60 Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kollegen und Kolleginnen, wenn Sie dies benötigen?	46
Abb. 61 Wird in Ihrem Betrieb Kollegialität gefördert?	46
Abb. 62 Erleben Sie in Ihrem Betrieb ein Meinungs-Klima, in dem sich jeder traut, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten oder der Geschäftsführung offen anzusprechen?	46
Abb. 63 Inwieweit plant ihr Vorgesetzter die Arbeit gut?.....	48
Abb. 64 Wie häufig werden bei der Arbeit verschiedene Anforderungen an Sie gestellt, die schwer miteinander zu vereinbaren sind?	48
Abb. 65 Wie häufig kommt es bei der Arbeit vor, dass sie nicht alle Informationen erhalten, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?	49
Abb. 66 Werden Sie rechtzeitig über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne informiert, die für Sie oder Ihre Arbeit wichtig sind?.....	49
Abb. 67 Inwieweit bringt Ihr Vorgesetzter bzw. Ihre Vorgesetzte Ihnen persönlich Wertschätzung entgegen?.....	50
Abb. 68 Weitere Sozialleistungen vorhanden und ausreichend? (zusammengefasst).....	51
Abb. 69 Angebote zur Gesundheitsförderung vorhanden und ausreichend? (zusammengefasst)	51

Abb. 70 Wie stark belastet Sie das, das Sie bei Ihrer Arbeit sehr häufig eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen?	52
Abb. 71 Angebote zur Verbesserung der Altersvorsorge vorhanden und ausreichend? (zusammengefasst)	52
Abb. 72 Unterstützungsleistungen in Betrieben mit 20-199 MA, unterschieden nach Vorhandensein einer Interessensvertretung	53
Abb. 73 Gibt es bei Ihnen einen Personalrat, einen Betriebsrat bzw. eine Mitarbeitervertretung?	54
Abb. 74 Wie wichtig ist es Ihnen, dass es eine solche Vertretung gibt?	54
Abb. 75 Wie wichtig wäre es Ihnen, dass es einen Personalrat, einen Betriebsrat bzw. eine Mitarbeitervertretung gäbe?	55
Abb. 76 Sind Sie Mitglied einer Gewerkschaft?	55
Abb. 77 Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? Thüringen ist ein sehr lebenswertes Bundesland.	57
Abb. 78 Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? Thüringen ist ein guter Standort für Arbeitnehmer.	57
Abb. 79 Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? - Es gibt in Thüringen nur unsichere Beschäftigung, wie Befristung oder Leiharbeit.	58
Abb. 80 Gibt es aus Ihrer Sicht Gründe abzuwandern?	58
Abb. 81 Was spricht aus Ihrer Sicht dafür abzuwandern?	59
Abb. 82 Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? Mein persönliches Einkommen liegt deutlich unter dem, was ich in Westdeutschland verdienen würde	59
Abb. 83 Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? Wegen der höheren Lebenshaltungskosten im Westen lohnt es sich kaum abzuwandern, auch wenn man mehr Geld verdient.	60
Abb. 84 Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? Die Beschäftigungssituation hat sich in letzter Zeit spürbar verbessert.	60
Abb. 85 Bewertung der Entwicklung der Beschäftigungssituation, unterschieden nach ausgewählten Wirtschaftsabschnitten	61
Abb. 86 Bewertung der Entwicklung der Beschäftigungssituation, unterschieden nach ausgewählten Berufen.	62
Abb. 87 Was meinen Sie: Wie wird sich die Lage für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Thüringen aus Ihrer Sicht bis 2020 entwickeln?	62
Abb. 88 Belastungsbild: Alle Beschäftigte	67
Abb. 89 Grad der Beeinträchtigung von ausgewählten Belastungssituationen	69
Abb. 90 Durchschnittliches monatliches Bruttoeinkommen aus Erwerbstätigkeit in Thüringen und Deutschland	72
Abb. 91 Wenn Sie an das Einkommen aus Ihrer (Haupt-) Erwerbstätigkeit denken: Welche der folgenden Aussagen trifft auf sie zu?	72
Abb. 92 Wie stark belastet Sie das, dass ihr Einkommen der Arbeitsleistung nicht oder nur in geringem Maße angemessen ist?	73
Abb. 93 Bewertung von Beschäftigungssicherheit in Thüringen und Deutschland	74
Abb. 94 Belastungsbild: Gesamtdeutschland	74
Abb. 95 Belastungsbild: Thüringen	75
Abb. 96 Gratifikationskrise	77

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht über das Sample	9
Tabelle 2: Empfundene Arbeitsplatzsicherheit in Abhängigkeit von der Wechselbereitschaft	14
Tabelle 3: Arbeitsplatzsicherheit und Wechselbereitschaft - Eine Beschäftigtentypologie	15
Tabelle 4: Arbeitsqualität nach DGB-Index, unterschieden nach Teilindizes	64
Tabelle 5: Arbeitsqualität nach DGB-Index, unterschieden nach soziodemografischen Unterschieden	65
Tabelle 6: Arbeitsqualität nach DGB-Index, unterschieden nach Betriebs- und Branchenunterschieden.....	66
Tabelle 7: Legende zu Belastungsbildern	67
Tabelle 8: Typologie von Belastungssituationen, gebildet aus Ähnlichkeiten hinsichtlich Häufigkeit und Grad der Beeinträchtigung	68
Tabelle 9: Stichprobenvergleich zwischen Thüringen und Deutschland.....	70
Tabelle 10: Arbeitsqualität nach DGB-Teilindizes in Thüringen und Gesamtdeutschland	71
Tabelle 11: Bewertung von Einkommen in Thüringen und Deutschland, unterschieden nach Geschlecht.....	74

Literaturverzeichnis

Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.) (2007): DGB-Index Gute Arbeit – Der Report 2007. Berlin.

Fuchs, T. (2006): Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen; INQA-Bericht Nr. 19; Dortmund/Berlin/Dresden.

Fuchs, T. (2009): Methodenpapier – DGB-Index Gute Arbeit.

Karasek, R. / Theorell, T. (1990): Healthy Work – Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life. New York.

Siegrist, J. (1996): Soziale Krisen und Gesundheit. Göttingen: Hogrefe, Verl. für Psychologie.

